CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Pubblici esercizi - Confcommercio | CNEL H05Y

Testo attualizzato e coordinato del ccnl per il settore Pubblici esercizi - Confcommercio da valere per il periodo 2018-2027

Inizio validità : 1 gennaio 2018 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2027

Fonti del testo unico

Il presente testo unico è stato realizzato coordinando i seguenti documenti:

Documento	Data stipula	Parti stipulanti	Decorrenza e durata
ccnl (a)	8/2/2018	Fipe, Angem, Lega-Coop, Federlavoro e servizi, Agci e Filcams - Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	1/1/2018 - 31/12/2021 (a)
accordo lavoro stagionale (b)	7/2/2019	Fipe, Angem, Lega-Coop, Federlavoro e servizi, Agci e Filcams - Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	1/1/2018 - 31/12/2021
accordo Sale Bingo (c)	15/5/2019	Fipe, Angem, Lega-Coop, Federlavoro e servizi, Agci e Filcams - Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	1/1/2018 - 31/12/2021
accordo di rinnovo (d)	5/6/2024	Fipe, Legacoop, Confcooperative, Agci e Filcams - Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	1/6/2024 - 31/12/2027
accordo integrativo dell'accordo di rinnovo (e)	26/6/2024	Fipe, Legacoop, Confcooperative, Agci e Filcams - Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	1/6/2024 - 31/12/2027
accordo assistenza sanitaria (f)	10/2/2026	Fipe, Legacoop, Confcooperative, Agci e Filcams - Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	10/2/2026

N.d.R.: Il presente testo attualizzato e coordinato per il settore Pubblici esercizi - Confcommercio 2018 - 2027 non è ufficiale ma è frutto di una elaborazione redazionale.

(a) Il nuovo contratto Pubblici esercizi, ristorazione e servizi sostituisce il precedente C.C.N.L. Turismo 20.2.2010 per le categorie elencate nel nuovo art. 1, Titolo I, Parte Generale, fatti salvi i richiami espressamente previsti. Per i periodi di servizio prestati fino al 31.12.2017, resta valido il trattamento economico e normativo stabilito dal C.C.N.L. Turismo 20.2.2010.

(b) Con l'accordo 7/2/2019 viene modificato l'articolo 90 sulle intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

(c) Con l'accordo 15/5/2019 viene inserito l'allegato - Attività in Gaming hall - Accordo 15/5/2019.

(d) Con l'accordo 5/6/2024 vengono modificati i seguenti articoli:

art. 1 - Sfera di applicazione

art. 7 - Pari opportunità

art. 8 - Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro

art. 13 - Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

art. 54 - Classificazione del personale

art. 79 - Caratteristiche del rapporto

art. 114 - Riduzione dell'orario

63d65ug7jw - Il Sole 24Ore S.p.A. - Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

art. 135 - Modalità di fruizione

art. 153 - Assistenza Sanitaria Integrativa

art. 161 - Paga base nazionale

art. 183 - Tredicesima mensilità

art. 184 - Quattordicesima mensilità

art. 186 - Assistenza Sanitaria Integrativa

art. 199 - Tutela della genitorialità

art. 200 - Integrazione congedo di maternità

art. 201 - Congedo parentale

art. 202 - Riposi giornalieri

art. 220 - Decorrenza e durata.

Vengono inoltre aggiunti i seguenti articoli:

art. - Commissione paritetica

art. - Congedo per motivi familiari.

(e) Con l'accordo 26/6/2024 vengono modificati i seguenti articoli:

art. 161 - Paga base nazionale

art. 162 - Paga base nazionale aziende minori

art. 164 - Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga.

(f) Con l’accordo 10/2/2026 viene modificato l'art. 186 - Assistenza Sanitaria Integrativa.

(*) I seguenti documenti non modificano direttamente il disposto contrattuale o sono comunque stati superati dall’evoluzione normativa:

- Accordo 28 febbraio 2020 (Emergenza Covid-19).

- Accordo 14 maggio 2020 (Emergenza Covid-19 - Sale bingo).

- Accordo 9 giugno 2020 (Emergenza Covid-19): vedi art. 21 - Sostegno al reddito e viene inserito l'all. - Accordo 9 giugno 2020 - Ente Bilaterale Nazionale - Fondo straordinario.

- Accordo 15 luglio 2020 (Emergenza Covid-19): viene inserito l'all. - Emergenza Covid-19 - Ex accordo 15/7/2020.

- Accordo 25 febbraio 2021 (Emergenza Covid-19): vedi art. 21 - Sostegno al reddito e all. - Accordo 9 giugno 2020 - Ente Bilaterale Nazionale - Fondo straordinario.

- Accordo 4 agosto 2021 (Emergenza Covid-19): vedi art. 21 - Sostegno al reddito e all. - Accordo 9 giugno 2020 - Ente Bilaterale Nazionale - Fondo straordinario.

Premessa al C.C.N.L.

Il presente accordo istituisce il C.C.N.L. per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Ristorazione Commerciale, Turismo e di ogni altra attività individuata nella sfera di applicazione.

Le Parti, riconoscendosi le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale del Settore, sono concordi nel manifestare soddisfazione nell'aver fornito allo stesso, che vede coinvolte numerose imprese e circa un milione di lavoratori, un nuovo strumento contrattuale aderente alle necessita sia dei lavoratori sia delle imprese e che sia coerente e valorizzi la funzione sociale del turismo e della ristorazione.

La situazione economica e finanziaria dei Settori del Turismo e della Ristorazione negli ultimi anni e peggiorata per il deterioramento del contesto macroeconomico, normativo e istituzionale e ha pesantemente penalizzato i lavoratori e le imprese dei Settori generando la diminuzione dei livelli occupazionali e condizionando negativamente i bilanci delle imprese.

Per queste motivazioni è apparsa indifferibile la ripresa di un dialogo costruttivo tra le Parti teso a iniziare, ognuno per l'ambito di competenza, un percorso virtuoso che, permettendo ai lavoratori ed alle imprese di superare la crisi, possa nel futuro far ripartire lo sviluppo occupazionale e nel contempo dare ai Settori la giusta collocazione e visibilità nell'economia del Paese.

Le Parti propongono un assetto contrattuale specifico che definisca la disciplina dei rapporti di lavoro in modo coerente con le dinamiche operative dei Settori, impostato sui concetti di flessibilità, produttività, tutela e crescita delle professionalità.

Le Parti inoltre ribadiscono la volontà di attuare una prassi di iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema.

Per favorire l'adozione di tali politiche, le Parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo dei Settori.

In particolare, le Parti richiedono al Governo e alle altre Istituzioni pubbliche competenti di dedicare prioritaria attenzione ai temi di seguito evidenziati.

Integrale applicazione della contrattazione

Le Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali, debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative dei Settori ed al rispetto della normativa prevista dalla legge n. 296 del 2006 in materia di trasparenza delle imprese.

Le Parti ritengono di affidare al presente C.C.N.L. una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nei Settori, evitando fenomeni di dumping, ma anche di unicità di riferimento per i lavoratori che vi operano e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

Appalti

Le Parti, considerato:

- la disciplina sugli appalti di cui all'art. ... e successivi del presente C.C.N.L.;

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del Dialogo Sociale con la definizione da parte di Effat (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e Food Service Europe (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "Guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa" e delle azioni a livello europeo in corso di definizione per l'aggiornamento della "Guida" stessa;

- i contenuti del D.Lgs. 18.4.2016, n. 50 e successive modificazioni ed integrazioni, con particolare riferimento ai servizi ad alta intensità di manodopera, ai servizi sociali e di ristorazione ospedaliera, assistenziale e scolastica;

- che il presente C.C.N.L., in quanto sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore a livello nazionale e territoriale, dispone dei requisiti di cui all'art. 51 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni;

- che è necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino operatori economici in grado di offrire un servizio rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali;

chiedono alle Istituzioni ai vari livelli?

a) che venga inserito nei bandi di gara, al fine di evitare effetti distorsivi della concorrenza, il riferimento al presente C.C.N.L. sottoscritto è applicato dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore della Ristorazione Collettiva a livello nazionale e territoriale, nel rispetto dell'art. 50 del D.Lgs.18.4.2016, n. 50 e s.m.i.;

b) che sia emanato in base al presente C.C.N.L., da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il decreto sulla determinazione del costo del lavoro utile alla committenza pubblica e privata per una rigorosa valutazione dell'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito. Le Parti al riguardo sollecitano il Ministero ad aggiornare le tabelle, allineando le valutazioni alla situazione attuale che prevede una media di tre scatti di anzianità rispetto ai due attualmente considerati.

c) che nel rispetto del comma 3 dell'art. 95 del D.Lgs. 18.4.2016, n. 50 e s.m.i. sia garantita in via esclusiva per gli appalti di ristorazione collettiva sanitaria, assistenziale e scolastica l'aggiudicazione sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, evitando criteri che amplifichino l'effetto di aggiudicazione con la predominanza del criterio basato sul prezzo.

Ritardati pagamenti

Le Parti, considerato:

- che il problema dei ritardi nei pagamenti da parte dello Stato, sia a livello centrale che periferico, nei confronti delle aziende, società ed operatori economici in generale fornitori dei servizi di ristorazione collettiva, rappresenta un fenomeno rilevante che costituisce un elemento di difficoltà gestionale;

- che, in periodi di crisi economica, tali eventi aggravano la situazione delle imprese del settore, mettendo a rischio la sopravvivenza di molte di esse e di conseguenza le tutele nei confronti dei lavoratori ivi impegnati;

convengono di attivarsi congiuntamente nei confronti del Governo e dei Ministeri competenti per il rispetto dei tempi, previsti dalla legge, sui pagamenti alle aziende appaltatrici del servizio e per il rispetto della norma che vincola la Pubblica Amministrazione all'aggiornamento dei prezzi per i contratti pluriennali.

Parte generale - Titolo I - Validità e sfera di applicazione

Articolo 1
Sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro subordinato nelle imprese, in ogni forma giuridica costituite, sotto indicate:

I) Aziende pubblici esercizi

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;

- piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;

- caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli articoli 3 e 5 della legge 25.8.1991, n. 287 e successive modifiche e integrazioni;

- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;

- gelaterie, cremerie;

- negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

b) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;

c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;

d) posti di ristoro sulle autostrade;

e) posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;

f) spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);

g) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;

h) **aziende addette alla preparazione, confezionamento e somministrazione di pasti e bevande (Banqueting)**; (*)

i) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;

l) parchi a tema.

II) Aziende della Ristorazione Collettiva

a) **aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (Catering)**; (*)

b) aziende per la ristorazione collettiva in appalto, la ristorazione strutturata in forma interaziendale e servizi sostitutivi di mensa;

c) bar aziendali e simili.

III) Aziende della Ristorazione Commerciale

Attività gestite da aziende multilocalizzate organizzate in catena: bar, ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e posti di ristoro gestiti.

IV) Stabilimenti balneari

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

V) Alberghi diurni

VI) Rifugi alpini

2. Il presente Contratto si può anche applicare ai dipendenti di imprese del Turismo e della Ristorazione Collettiva e Commerciale che svolgano altre attività a natura complementare all'attività prevalente di cui al punto 1 del presente articolo.

(*) N.d.R.: *Lettera sostituita dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 1.*

Articolo
Commissione paritetica

Documento inserito dall'accordo 5 giugno 2024

Le Parti entro il 31.12.2024 costituiranno una Commissione paritetica con almeno 6 componenti che affronterà i temi legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dalle norme contrattuali vigenti.

Articolo 2
Inscindibilità delle norme contrattuali

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro subordinato nelle imprese dei Settori dei Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva, Ristorazione commerciale e Turismo e il relativo personale dipendente.

2. Il presente C.C.N.L., sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. n. 51 D.Lgs. 81/2015, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui all'art. 1. Inoltre, costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali (Allegato A).

3. In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 24, 27, 185 e seguenti (Assistenza Sanitaria Integrativa, Previdenza complementare, Enti Bilaterali, Formazione continua) costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente C.C.N.L. ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

4. Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi Nazionali ed Accordi Speciali che hanno regolato i Settori, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferentisi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.

5. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

6. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 3
Servizi in comune

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

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

Parte generale - Titolo II - Relazioni sindacali - Capo I - Diritti di informazione
Articolo 4
Livello nazionale

1. Annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni imprenditoriali comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali - in quanto parti stipulanti il presente C.C.N.L. - dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali dei settori e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

2. In tali incontri le parti potranno adottare nei confronti dei competenti organi istituzionali iniziative tendenti a valorizzare una politica attiva del lavoro, che, tenendo conto delle esigenze specifiche del mercato e delle particolari caratteristiche strutturali dei settori di Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Ristorazione Commerciale e Turismo, possa condurre alla realizzazione delle necessarie riforme della normativa relativa al collocamento ed alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione.

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

Articolo 5
Livello territoriale

1. Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L., in appositi incontri a livello regionale, le Organizzazioni Imprenditoriali forniranno dati conoscitivi di carattere generate sull'andamento settoriale, dell'occupazione, relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, anche articolati per comparti omogenei.

2. In tale contesto le parti effettueranno un esame congiunto dei prevedibili effetti che le dinamiche strutturali, i processi di sviluppo e di ristrutturazione potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.

Articolo 6
Livello aziendale

1. Le imprese di particolare importanza nell'ambito dei Settori, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nei Settori in cui operano, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. e competenti ai vari livelli (nazionali, regionali o territoriali), di norma annualmente in un apposite incontro, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

2. Nel corso di tale incontro le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

3. Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

Parte generale - Titolo II - Relazioni sindacali - Capo II - Pari opportunità, politica attiva del lavoro

Articolo 7

Pari opportunità

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative **nazionali elaborate in conformità della normativa U.E.** in tema di parità **di genere**, interventi che favoriscano **le pari** opportunità nel lavoro. **A tal fine le Parti si impegnano ad avviare percorsi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione e all'attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), volte all'effettiva realizzazione della parità di genere.** (*)

1 bis. In tale contesto le Parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal D.Lgs. 198/06, (così come modificato da ultimo dalla L. 162 del 5.11.2021), anche dalla Direttiva U.E. 2023/970/UE volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, prevedendo l'istituzione, per le imprese con più di 50 dipendenti, di una figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle OO.SS., su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, con compiti di intervento presso i datori di lavoro al fine di garantire che tutte le persone che lavorano in azienda possano godere delle medesime opportunità, di tutelare il concetto di equità, anche dal punto di vista salariale, di superare qualsiasi pregiudizio dovuto alle eventuali diversità e di favorire l'inclusione di tutte le lavoratrici e i lavoratori. (**)

2. In seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per **genere**, livello di inquadramento professionale**,** tipologia dei rapporti di lavoro **e retribuzione di fatto,** ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro; (*)

b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;

c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l’attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;

d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8.3.2000 e s.m.i.;

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal decreto legislativo 11.4.2006, n. 198 **come modificato dalla L. n. 162 del 5.11.2021** e dai Fondi comunitari preposti; (*)

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali **di violenza, molestia e discriminazione** nel sistema delle relazioni di lavoro; (*)

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a **violenza e molestie**; (*)

h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all’art. 9 della legge n. 53 dell'8.3.2000 e s.m.i. e diffondendo le buone pratiche;

i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale; **a tale proposito verrà favorito il monitoraggio e la condivisione dei dati in tema di equità salariale, al fine di contrastare la disparità salariale di genere.** (*)

l) **nell'ambito della normativa vigente in materia di pari opportunità e così come stabilito dall'art. 46 D.Lgs. n. 198/2006, modificato dalla L. n. 162 del 5.11.2021, e tenendo conto, in ultimo della Direttiva U.E. 2023/970/UE la Commissione si attiverà al fine di ricevere il rapporto periodico sulla situazione del personale suddiviso per genere, che le aziende con più di 50 dipendenti inviano alle R.S.U./R.S.A. e alle OO.SS. competenti per livello. Al fine di favorire il monitoraggio e la condivisione di tali dati e nell'ottica di rafforzare le misure atte a contrastare la disparità salariale di genere, la Commissione richiederà di implementare la condivisione dei dati forniti dalle aziende attraverso la trasmissione delle retribuzioni di fatto percepite dai dipendenti, suddivise per genere**. (***)

3. L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti **da R.S.U./R.S.A., dalle OO.SS. e dalle Associazioni Datoriali,** stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia. (*)

4. La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

5. **La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti**. (***)

6. Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo a portare a termine entro il **30.9.2024** l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile **nel settore**. (*)

7. Per acquisire i dati necessari allo svolgimento di tale analisi, la Commissione - nel rispetto delle disposizioni di tutela della riservatezza dei dati personali - potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche disponibili presso gli organismi bilaterali (Osservatorio E.B.N.T., For.Te., Fondo Est, Quas, Fon.Te.) nonché presso gli Enti pubblici e le amministrazioni competenti.

8. L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo dovrà assicurare in ogni bilancio di esercizio uno specifico capitolo di spesa per lo svolgimento di tale analisi, i cui risultati saranno assunti a riferimento dalle parti per l'individuazione delle misure arte a favorire la partecipazione delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità.

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 7.*

(**) N.d.R.: *Comma aggiunto dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 7.*

(***) N.d.R.: *Comma sostituito dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 7.*

Articolo 8
Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro

Articolo sostituito dall'accordo 5 giugno 2024

Le Parti nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della L. n. 4/21, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.

Le Parti condividono appieno i principi espressi nella legge n. 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.Lgs. n. 198/2006, ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le violenze e le molestie che possono presentarsi sul luogo di lavoro possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti, possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.

Le Parti concordano di individuare iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le-relazioni interpersonali basate su princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione e informazione del personale le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché

condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le R.S.U./R.S.A. e/o le OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

Quanto precede potrà essere realizzato anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco.

Le Parti predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie.

A questo fine, si conviene che saranno individuati, per ogni Provincia, riferimenti/convenzioni (Centri antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità, ecc.) ai quali potersi rivolgere, dando puntuale informazione dei recapiti.

Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'art. 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. n. 198/2006, così come modificato dall'art. 1, comma 218, L. 205 del 2017 (c.d. Legge di Bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.

Si prevede un'ora di assemblea retribuita sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte orario previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni.

Entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., le Parti, anche attraverso la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, individueranno un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

Sarà, inoltre, prevista a livello aziendale la costituzione di Commissioni Paritetiche, per il contrasto alla Violenza di Genere e alle molestie nei luoghi di lavoro, con numeri e modalità da definirsi su base aziendale, per agevolare e condividere misure specifiche rispetto alle esigenze che verranno determinate congiuntamente.

Al fine di favorire il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, nelle aziende con più di 50 dipendenti, verrà istituita la figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle OO.SS., su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, di cui all'art. 7 del presente C.C.N.L.. Tale rappresentanza in ottemperanza a quanto stabilito dalla L. n. 4 del 15.1.2021, art. 9 - lett. a).

Ove opportuno, le disposizioni del presente articolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere ad esempio, da parte di clienti e/o fornitori.

Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

N.d.R.: *Articolo sostituito dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 8.*

Articolo 9
Politiche attive del lavoro

1. Le parti, tenuto conto delle continue evoluzioni e dei cambiamenti delle leggi che presiedono all'incontro domanda-offerta di lavoro, si impegnano a definire attraverso specifici accordi, di norma a livello regionale:

a) la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surroga;

b) iniziative verso i terzi interessati ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.

c) interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo art. 142;

d) l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l'utilizzazione anche attraverso partecipazione delle stesse parti sociali alla loro gestione.

2. Negli incontri di cui sopra le parti valuteranno altresì i problemi derivanti dall'applicazione delle norme del Contratto nazionale di lavoro in tema di orari di lavoro e loro distribuzione, anche in rapporto alla possibilità di modificare le norme che disciplinano gli orari di apertura e chiusura delle attività.

3. Le parti convengono di esaminare anche i problemi che si pongono a livello di area turistica omogenea in rapporto alla possibilità di attuare gli obiettivi programmatici di sviluppo e riorganizzazione dei Settori, del prolungamento della stagione e dell'occupazione.

Parte generale - Titolo II - Relazioni sindacali - Capo III - Secondo livello di contrattazione

Articolo 10

Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito da primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Articolo 11

Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U.. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai C.C.N.L. deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Articolo 12

Indicatori

1. Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le parti opereranno prioritariamente riferimento alle fonti ufficiali disponibili. In subordine, le parti stipulanti gli accordi territoriali potranno affidare alla rete degli enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.

2. Le parti concordano che, ai fini della determinazione del premio di risultato nell'ambito della contrattazione territoriale, potranno essere assunti in considerazione, tra gli altri, i valori dei seguenti elementi e/o delle relative variazioni, anche combinati tra loro:

pubblici esercizi e stabilimenti balneari

- produttività nazionale P.E. (Istat) o territoriale

- prodotto interno lordo provinciale pro capite (Unioncamere)

- consumi energia elettrica per uso non domestico (Distributori)

- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali)

- dipendenti (Inps, Istat) ristorazione collettiva

- produttività, da intendersi come pasti prodotti/distribuiti per ogni ora di lavoro retribuita

- tasso di presenza, da intendersi come numero di ore lavorate rispetto alle ore retribuite

- qualità del servizio

3. Le parti si danno atto che l'elencazione di cui al comma precedente ha carattere esemplificativo e non esaustivo.

Articolo 13
Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

1. Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo l'1.7.1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

2. Per la pratica attuazione di quanto previsto al comma precedente sono stanziati i seguenti importi lordi:

Livello	Euro
A, B	279,00
1, 2, 3	237,00
4, 5	210,00
6S, 6, 7	168,00

3. L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.

4. Il premio sarà erogato alle scadenze stabilite nei contratti integrativi.

5. Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita nei sopraindicati contratti, e che risultino iscritti nel L.U.L. (Libro Unico del Lavoro) da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.

6. Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato i proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

7. Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

8. Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente C.C.N.L., che venga riconosciuto successivamente **all'1.6.2024**. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima dell'1.7.1993. (*)

9. L'accordo integrativo individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico-produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda no; sarà tenuta all'erogazione del premio.

10. Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il **31.10.2026**, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre **2027**, i seguenti importi: (*)

Livello	Euro
A, B	186,00
1, 2, 3	158,00
4, 5	140,00
6s, 6, 7	112,00

Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo.

11. In alternativa, alle modalità e alle somme descritte al comma 10, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di euro 140 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente. Tale somma sarà riproporzionata per il personale a tempo parziale.

12. I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare il valore di cui ai commi 10 e 11, al Fondo di previdenza complementare Fon.Te. **e resta fermo quanto previsto dal Verbale d'Accordo 17.7.2018 in materia di previdenza complementare**. (*)

13. A fronte di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi naturali estremi, accertate dalle organizzazioni stipulanti il presente accordo, anche a livello territoriale o aziendale, le aziende saranno esonerate dall'importo previsto al comma 10 e 11.

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 13.*

Articolo 14
Materie della contrattazione

1. Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto dell'attuale prassi contrattuale, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.

2. Fermo restando che la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, al secondo livello di contrattazione, territoriale o aziendale, disciplinato dai commi 3 e 4 dell'art. 10 sono demandate le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della Racc. Cee, n. 635 del 13.12.1984 e del D.Lgs. n. 198 del 2006 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

b) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

c) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'art. 78;

d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di utilizzo nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;

e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 100;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 111, 119 e 245);

g) intervallo per la consumazione dei pasti (art. 122);

h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 115 e 260);

i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;

j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;

k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;

l) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 117

m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 114 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

n) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'art. 121

o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 118;

p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;

q) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;

r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 147)

s) premio di risultato di cui all'art. 11;

u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20.5.1970, n. 300;

3. Le seguenti materie restano demandate alla esclusiva competenza del contrattazione integrativa territoriale:

a) accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati ove previsto dalla normativa di legge;

b) la definizione di meccanismi volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;

c) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'art. 104;

d) l'individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;

e) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato;

f) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'art. 73, comma 2;

g) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione e demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;

h) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'art. 167;

i) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (art. 170);

j) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (art. 270);

k) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;

l) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (art. 232)

m) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (art. 175);

n) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (art. 172);

o) determinazione della misura della trattenuta cautelativa (artt. 97, 242 e 256);

p) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (art. 167);

q) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari (stabilimenti balneari);

r) eventuali deroghe a quanto stabilito dall'art. 249;

s) derogabilità (art. 17);

t) contratti a termine ed aziende di stagione (articolo 95);

u) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 1 dell'art. 74;

v) retribuzione onnicomprensiva (art. 18);

x) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (artt. 96, 255);

z) costituzione dei Centri di servizio di cui all'art. 23;

aa) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività, anche mediante l’attivazione degli istituti contemplati dalla legge e dalla contrattazione.

4. Per le aziende di ristorazione collettiva e servizi, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale:

b) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato;

c) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

d) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;

e) premio di risultato di cui all'art. 11;

f) derogabilità (art. 17);

5. Per le aziende di ristorazione collettiva, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione nell’unità produttiva:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della Racc. Cee, n. 635 del 13.12.1984 del D.Lgs. n. 198 del 2006 e s.m.i., in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

b) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a qua: previsto dall'art. 78;

c) intervallo per la consumazione dei pasti (art. 122);

d) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (art. 115);

e) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;

f) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;

g) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;

h) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall’art. 117;

i) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all’art. 114 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

j) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall’art. 121;

k) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 118;

l) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;

m) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 147);

n) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20.5.1970, n. 300;

Articolo 15
Accordi di comparto

1. 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.

Articolo 16
Accordi servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere

1. Le parti si danno atto che - a seguito dell'inserimento nella sfera di applicazione del presente Contratto delle ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere - sarà avviata una trattativa per la definizione di norme specifiche per il settore.

Articolo 17
Derogabilità

1. Le parti si impegnano a formulare in materia di derogabilità una disciplina contrattuale alla luce di quanto previsto dal Protocollo interconfederale 24.11.2016.

Articolo 18
Retribuzione onnicomprensiva

1. Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro del Settore, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'art. 10 può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

2. Ai fini di cui sopra, l'eventuale conglobamento del lavoro straordinario e utile sino a concorrenza del numero di ore conglobate, con conseguente esclusione di sistemi di forfettizzazione.

Dichiarazione congiunta

Al fine di favorire la normalizzazione delle condizioni di impiego della manodopera e di concorrenza tra le imprese, le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo potranno assumere a base la retribuzione di cui sopra per richiedere congiuntamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'adozione di apposite tabelle di retribuzione medie agli effetti del calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale ai sensi dell'art. 35 del D.P.R. 30.5.1955, n. 797.

Articolo 19
Archivio dei contratti

1. I contratti integrativi territoriali saranno depositati, entro quindici giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo e, a richiesta, potranno essere inviati al C.N.E.L..

Parte generale - Titolo II - Relazioni sindacali - Capo IV - Enti bilaterali
Preambolo

Le Parti si impegnano ad istituire un Gruppo di lavoro tecnico per effettuare una riflessione approfondita sugli strumenti della bilateralità al fine di poterli adattare alle specificità dei Settori i cui esiti saranno trasmessi ai soci dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo.

Le Parti convengono, inoltre, che l'attività del presente Gruppo di lavoro riveste carattere di urgenza e pertanto sarà avviata entro il mese di settembre 2018.

Premessa

Le parti stipulanti il presente Contratto, ribadita la volontà di promuovere la istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e dei centri di servizio e di regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, premesso che l'attività degli enti bilaterali e dei centri di servizio non può essere sostitutiva di quella propria delle parti sociali, hanno convenuto di disciplinare come segue l'istituzione ed il funzionamento degli Enti bilaterali e dei Centri di servizio.

Dichiarazione a verbale

Le parti affidano all'E.B.N.T. lo svolgimento di una ricognizione degli accordi locali caratterizzati da sperimentazioni volte a favorire una più ampia diffusione del sistema della bilateralità.

Dichiarazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori

Le OO.SS. dei lavoratori ritengono che le situazioni locali in essere rappresentano utili strumenti per un consolidamento del sistema della bilateralità.

Articolo 20
Ente Bilaterale Nazionale Unitario del settore Turismo

1. Le parti aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo, regolato dallo statuto vigente.

2. L'E.B.N.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.N.T. attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo dei settori e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti dei settori;

d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936 del 1986;

e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;

f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di apprendistato nonché dei contratti a termine;

i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

l) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

m) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale;

n) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

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

Articolo 21
Sostegno al reddito

1. Il 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale e destinato al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente Bilaterale Territoriale, con apposite regolamento, che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

2. Per le aziende multilocalizzate, la quota del 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale, destinata al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, e accantonata in un apposite fondo costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo. Tali somme saranno erogate direttamente dall'E.B.N.T. nei limiti e con le modalità di cui ai regolamenti allegati al presente C.C.N.L.. A tal fine, si considerano multilocalizzate le aziende che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo Capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli Enti Bilaterali dell'E.B.N.T..

3. Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'Inps, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. In caso di modificazione delle disposizioni di legge che regolano la materia, le parti si incontreranno per valutare l'opportunità di adeguare tale misura.

4. Gli enti bilaterali iscrivono le somme di cui ai commi precedenti in uno specifico capitolo di bilancio. Tali risorse, ove non utilizzate nell'esercizio di competenza, sono accantonate ai fini di un possibile utilizzo, con le medesime finalità, negli esercizi successivi.

5. In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti in coerenza con le previsioni della precedente normativa contrattuale alla data del 27.7.2007, come già individuato dall'E.B.N.T., che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità definite da ciascun territorio.

6. È allegato al presente accordo e ne costituisce parte integrante il regolamento deliberate dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito per i dipendenti da aziende multilocalizzate di cui al secondo comma del presente articolo.

N.d.R.: *Si veda anche Accordo 9 giugno 2020 - Ente Bilaterale Nazionale - Fondo straordinario.*

Articolo 22
Enti Bilaterali Territoriali (E.B.T.)

1. L'Ente Bilaterale è costituito, di norma a livello regionale, ed e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento. In caso di mancato accordo, l'E.B.N.T. può autorizzare in via transitoria la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a singoli comparti e/o a specifiche aree territoriali.

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

3. L'E.B.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.T. promuove e gestisce, a livello locale:

a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell’attività dei Centri di Servizio;

e) l'istituzione di una banca dati per l’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e con la rete degli enti bilaterali territoriali e con i servizi locali per l'impiego;

f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

4. L'E.B.T. istituisce l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali. A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'E.B.N.T. inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali;

b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'E.B.N.T.;

c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;

d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'E.B.N.T..

5. Laddove già esistano strumenti analoghi a quelli sopra previsti, le parti che li hanno costituiti concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

Articolo 23
Centri di servizio

1. L'Ente Bilaterale di norma si articola nell'ambito del territorio in Centri di Servizio. La costituzione dei Centri di Servizio si realizza con specifico accordo delle rappresentanze locali dei soci. Laddove non sia ancora istituito l'E.B.T., le rappresentanze locali dei soci potranno promuovere la costituzione dei Centri di Servizio, d'intesa con l'Ente Bilaterale Nazionale.

2. Il Centro di Servizio:

- cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli artt. 92 e 104; - assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro extra e di surroga ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'art. 104 del presente Contratto;

- può svolgere compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

3. Gli Enti Bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli artt. 20 e 22 del presente Contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonché quelle dei Centri di Servizio la cui istituzione sia stata concordata a livello locale.

4. Per la pratica attuazione di quanto sopra, si procederà come segue:

- tra le parti costituenti gli Enti Bilaterali e le parti costituenti i Centri di Servizio, si stabilisce la ripartizione delle attività tra Centro di Servizio ed Ente Bilaterale, nonché la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo e dagli artt. 20 e 22;

- per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito il Centro di Servizio, le relative attività saranno curate direttamente dall'Ente Bilaterale.

Articolo 24
Finanziamento

1. Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40% di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,2% a carico del lavoratore.

2. Le parti si danno atto che nel computo degli aumenti del presente Contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà della quota di cui al precedente comma 1.

3. Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento della quota di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 157 e la stessa rimane comunque obbligata, verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale.

4. Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di quote di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

5. Le quote contrattuali di servizio dovute all'E.B.N.T. e agli Enti Bilaterali Territoriali ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

6. Ai sensi dell'Accordo Nazionale del 7.6.2002, il sistema si avvale della Convenzione Inps stipulata l'1.7.2002 e di un conto corrente bancario "cieco" istituito per ciascuna provincia.

7. Il dieci per cento del gettito netto globale e destinato direttamente al finanziamento dell'E.B.N.T.. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti. Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme riscosse in via transitoria mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'E.B.N.T. continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento.

8. Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli artt. 20 e 22, in ragione della provenienza del gettito.

9. Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'E.B.N.T., saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal C.C.N.L. del Settore 20.2.2010.

10. L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Articolo 25
Conciliazione delle controversie

1. Eventuali controversie inerenti l'oggetto del presente Capo potranno essere demandate, a richiesta anche di una sola delle parti contrattuali coinvolte, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 29 del presente C.C.N.L..

Parte generale - Titolo II - Relazioni sindacali - Capo V - Formazione
Articolo 26
Formazione professionale

1. L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del Settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale.

2. La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle Parti, da essa dipendono lo sviluppo dei Settori e le loro capacità competitiva sui mercati internazionali.

3. I processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, che interessano oggi l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei, individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.

4. Si manifesta l'esigenza di sperimentare metodi e strumenti propedeutici alla definizione di un nuovo patto sociale, coerente con le esigenze flessibilità del Settore, basato sull'accesso alle competenze lungo tutto l'arco della vita, anche al fine di garantire nel tempo il mantenimento e lo sviluppo del capitale personale di competenze, risorsa primaria di occupabilità.

5. Il sistema dell'E.B.N.T., nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi,
la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.

6. Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; individuano gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nei Settori dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

7. In conseguenza di ciò, le Parti hanno:

- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;

- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;

- consolidato la rete degli Enti Bilaterali e dei centri di servizio evidenziandone il ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.

8. Le Parti, vista l'attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso la rete degli enti bilaterali territoriali dell'E.B.N.T., al fine di potenziare le azioni intraprese si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati ai settori, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nei campo della formazione continua.

9. In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

10. Le Parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sul Settore tra Governo e Parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le parti, infine, opereranno affinché simili sedi istituzionali possano essere attivate anche al livello regionale.

Articolo 27
Formazione continua

1. Le parti, considerato che ai sensi dell'art. 118 della legge 23.12.2000, n. 388 e successive modificazioni i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;

- vista la raccomandazione in materia di linee guida per la formazione e lo sviluppo nei settore dell'ospitalità in Europa sottoscritta l'11.6.2004 da Effat (European Federation of Food,Agriculture and Tourism Trade Unions) e
da Hotrec (Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafes and Similar Establishments in
the European Union and EuropeanEconomic Area);

- reputano opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace.

2. Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori Commercio Turismo e Servizi (For.Te.).

3. Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete degli Enti bilaterali dell'E.B.N.T. e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Articolo 28
Sicurezza sul lavoro

1. È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'E.B.N.T. - i compiti affidati alle parti sociali dal D.Lgs. n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro l'1.1.2020 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.

2. In attesa di completamento dei lavori della istituenda commissione, le Parti convengono che la valutazione dei progetti formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Provincie autonome - sono affidate alla competenza dell'E.B.N.T. per le aziende multilocalizzate, ed alla competenza degli Enti bilaterali territoriali per le altre aziende.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinate di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia di sicurezza sul lavoro.

Parte generale - Titolo II - Relazioni sindacali - Capo VI - Commissioni Paritetiche, Conciliazione, Arbitrato
Articolo 29
Composizione della Commissione Paritetica Nazionale

1. La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere costituita su basi paritetiche e sarà composta da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e da 6 rappresentanti delle Associazioni Datoriali.

2. La Commissione avrà sede presso una delle Associazioni imprenditoriali.

Articolo 30
Compiti della Commissione Paritetica Nazionale

1. La Commissione Paritetica Nazionale ha il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con la finalità di cui alla premessa del presente Contratto. A tal fine:

a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente Contratto e di altri Contratti ed Accordi Nazionali di Lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro;

b) può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal Contratto, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli settori, consentano alle stesse parti stipulanti, il rispetto degli accordi;

c) esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione degli E.B.T.;

d) esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.

2. Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente Contratto Nazionale di lavoro e di altri Contratti ed Accordi nazionali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di lavoro, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione Nazionale per il tentativo di amichevole componimento.

3. L'Organizzazione Nazionale o Territoriale che ha promosso o intende promuovere vertenze di cui al presente articolo, dovrà investirne la Commissione con lettera raccomandata, fornendo ogni possibile dettaglio in ordine all’oggetto della vertenza.

4. La Commissione sarà formalmente convocata dalla Associazione imprenditoriale competente entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi trenta giorni.

5. Dovranno essere redatti e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza da notificare a tutte le parti interessate.

6. Le funzioni di Segretario saranno svolte alternativamente, per ogni vertenza da un rappresentante dei lavoratori e da un rappresentante dei datori di lavoro.

7. In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del Lavoro.

Articolo 31
Commissioni Paritetiche Territoriali

1. Le Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno designare i propri rappresentanti effettivi e supplenti in seno alle Commissioni Paritetiche Territoriali secondo le modalità di cui ai successivi articoli.

2. Ferma restando la facoltà delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori di designare i propri rappresentanti anche successivamente, la mancata designazione dei rappresentanti da parte di qualcuna delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori non costituirà ostacolo alla costituzione della Commissione per la composizione delle controversie collettive limitando i suoi effetti negativi alla istituzione della Commissione per le vertenze individuali.

3. Le suddette Commissioni avranno sede presso una delle Associazioni locali degli imprenditori aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto.

Articolo 32
Procedure per la composizione delle controversie collettive

1. Fatte salve le diverse procedure previste in relazione a singoli istituti, le controversie concernenti l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le procedure di seguito indicate.

2. Le valutazioni di parte imprenditoriale e sindacale dovranno essere esaminate dalle parti entro dieci giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo.

3. Trascorso tale termine, le parti - senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione - si rivolgeranno alla Commissione di cui al successivo comma 6, al fine di raggiungere un accordo entro i venti giorni successivi.

4. Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi a tali procedure.

5. Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.

6. La Commissione per la composizione delle controversie collettive e composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione locale dei lavoratori e da 3 rappresentanti dell'Associazioni locali imprenditoriali.

7. La Commissione è convocata dall'Associazione locale imprenditoriale interessata ogni qualvolta ne sia fatta richiesta con lettera raccomandata da una della parti rappresentate.

8. La richiesta dovrà essere debitamente motivata con la precisa indicazione dell'oggetto di controversia.

9. La Commissione dovrà pronunciarsi entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale in tante copie quante sono le Associazioni locali facenti parte della Commissione, sia in caso di composizione della controversia, sia in caso di mancato accordo. Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L., che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

10. Qualora il tentativo di conciliazione previsto abbia esito negativo, è prescritto il secondo tentativo presso la Commissione Paritetica Nazionale con l'intervento delle Organizzazioni che hanno esperito il primo.

11. Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo o la stipulazione degli integrativi locali dovrà essere esperito un tentativo di conciliazione tramite la Commissione Paritetica Nazionale.

12. A tal fine le Organizzazioni locali interessate dovranno fare apposita richiesta alla Commissione Paritetica Nazionale corredandola della copia del verbale di mancato accordo, dal quale dovrà chiaramente risultare la posizione delle parti nella vertenza entro e non oltre dieci giorni dalla firma del verbale suddetto.

13. La Commissione di cui al comma 6 assume il ruolo di coordinamento delle Commissioni di conciliazione di cui al successivo articolo 33. In tali contesti si terrà periodicamente una valutazione dell'andamento delle attività di conciliazione, monitorando le casistiche più frequenti e formulando proposte per il miglior funzionamento dell'attività conciliativa.

Articolo 33
Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali

1. Ai sensi degli artt. 409 e seguenti del c.p.c., le vertenze individuali relative ai rapporti di lavoro subordinato tra le aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto ed il relativo personale dipendente potranno essere demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione.

2. La Commissione di conciliazione in sede sindacale e composta da un rappresentante della Associazione imprenditoriale locale alla quale l'azienda aderisce e/o conferisce mandate e da un rappresentante della Organizzazione Sindacale locale dei lavoratori alla quale il dipendente e iscritto e/o conferisce mandato, in quanto Parti stipulanti il presente C.C.N.L..

3. La Commissione ha sede presso la Commissione paritetica o presso il Centro di servizio o presso l'Ente bilaterale territoriale, cui compete l'istituzione di un'apposita segreteria.

4. La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, deve essere inviata presso la sede della Commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altro mezzo equipollente.

5. La segreteria della Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta stessa, invitandole a designare entro otto giorni le organizzazioni cui aderiscono e/o conferiscono mandato.

6. La comunicazione di cui al comma precedente interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

7. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

8. Dell'esame di ogni vertenza deve essere redatto verbale sia nel caso di composizione della stessa, sia nel caso di mancato accordo. In caso di mancata comparizione di una delle parti, la segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

9. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la Commissione.

10. I verbali di mancato accordo dovranno contenere le ragioni del mancato accordo e potranno indicare la soluzione anche parziale sulla quale le parti concordano.

11. La segreteria della Commissione, su richiesta della parte più diligente, deposita una copia del verbale presso la Direzione del lavoro competente per territorio ai sensi degli artt. 411 e 412 del c.p.c.. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive OO.SS..

12. Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto, né degli accordi territoriali. L'interpretazione autentica di tali norme resta demandata, rispettivamente, alla Commissione Paritetica Nazionale per il C.C.N.L. ed alla Commissione, Paritetica territoriale per gli accordi territoriali, alle quali la Commissione Conciliazione può rivolgersi al fine di ottenerne il pronunciamento.

13. Le Commissioni di conciliazione sono istituite con accordo sindacale tra le organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente C.C.N.L.. Copia dell'accordo dovrà essere inviata all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo per l'inclusione nell'archivio dei contratti.

Articolo 34
Collegio arbitrale

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 33 del presente Contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanta previsto dalla legge 11.8.1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

2. A tal fine, è istituito a livello territoriale a cura delle Associazioni imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto, un collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze di cui al primo comma. Il collegio arbitrale competente e quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i trenta giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di quindici giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Associazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con colore che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

6. In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente del collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

7. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed il suo mandato è rinnovabile.

8. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;

c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

9. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

10. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria di cui all'art. 33.

11. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11.8.1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

12. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater c.p.c..

Articolo 35
Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari

1. Ferme restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall’art. 7 della legge n. 300 del 1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale dei lavoratori alla quale è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione, tramite la segreteria della Commissione di conciliazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato.

2. Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di esperti istituito presso la Commissione stessa.

3. L'elenco di cui al comma precedente è formato da sei esperti indicati di comune accordo dalle locali Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle locali Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto.

4. La segreteria della Commissione di conciliazione, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio.

5. Qualora il datore di lavoro non provveda a nominare il proprio rappresentante entro dieci giorni dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

6. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

7. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Articolo 36
Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali

1. Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all’art. 33, per il tentativo di conciliazione di cui all’art. 7 della legge n. 604 del 15.7.1966 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 5 della legge 11.5.1990, n. 108.

2. Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell’art. 6 della legge n. 604 del 15.7.1966 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

3. Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio.

4. Ove il tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni potrà promuovere, anche attraverso l’Associazione sindacale cui e iscritta o conferisce mandate, il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.

5. Il Collegio arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15.7.1966, n. 604 e dalla legge 11.5.1990, n. 108. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.

6. Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l’anzidetto termine di tre giorni senza che l’azienda abbia provveduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

7. L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, alla anzianità di servizio del lavoratore al comportamento ed alle condizioni delle parti.

8. La misura massima della predetta indennità è elevata a dieci mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a dieci anni e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

9. Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

Articolo 37
Funzionamento delle Commissioni Paritetiche

1. Le disposizioni dettate dal presente Capo non modificano gli accordi territoriali in materia. I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all’art. 29 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all’art. 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti per la parte di propria competenza.

Articolo 38
Finanziamento attività

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto dall'art. 37 del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro dei soli Pubblici Esercizi, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza contrattuale denominate CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti, di cui all'Accordo Nazionale stipulate in data 30.1.1970, modificato con Accordi 19.10.1973 e 3.5.1974.

2. La parte del contributo a carico dei datori di lavoro e di competenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi, mentre la parte a carico dei lavoratori e di competenza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti.

Articolo 39
Convenzione

1. Tale contributo sarà riscosso tramite l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - Inps - in base ad apposita convenzione stipulata ai sensi della legge 4.6.1973, n. 311.

Articolo 40
Aliquota

1. Il contributo di cui all'art. 38 dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:

a) l'aliquota del contributo CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di lavoro e di pertinenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi e compresa nei contributi integrativi Ascom;

b) l'aliquota a carico dei lavoratori e di pertinenza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti è fissata nella misura dello 0,10 per cento.

Articolo 41
Modalità di riscossione

1. I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presento titolo.

2. Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate dai datori di lavoro mediante trattenuta da annotarsi sulla busta paga nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo paga immediatamente successivo all'assunzione.

3. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Nazionale per le Vertenze di Lavoro presso Fipe.

4. Le norme di cui ai precedenti artt. 38, 39 e 40 fanno parte integrante del presente Contratto e non possono subire deroghe nei confronti di soggetti ai quali il Contratto stesso si applica.

Articolo 42
Modalità di versamento

1. Secondo quanto convenuto tra l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - Inps e le Organizzazioni stipulanti il presente Contratto con apposito Accordo, l'ammontare dei contributi previsti dall'art. 40 sarà versato dai datori di lavoro all'Istituto suddetto unitamente ai contributi obbligatori utilizzando il modello Uniemens (DM/10) alla voce W020 "Contributo Ascom" per la quota a carico dei datori di lavoro ed alla voce W030 "Contributo CO.VE.L.CO." per la quota a carico dei lavoratori.

Parte generale - Titolo II - Relazioni sindacali - Capo VII - Attività sindacale
Articolo 43
Delegato aziendale

1. Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.

2. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Articolo 44
Dirigenti sindacali

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

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto;

b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20.5.1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'Accordo interconfederale 27.7.1994 e del 24.11.2016 (All. L).

2. L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

3. Il licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

4. Il mandato di delegato aziendale di cui all'art. 43 e di dirigente sindacale di cui alla lett. b) del primo comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

5. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e Comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle R.S.U. i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

6. Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle R.S.U., gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva all'elezione riassumono la carica con decorrenza dal momento in cui sussistono i presupposti numerici di cui all'art. 2 dell'Accordo Interconfederale 27.7.1994.

Articolo 45
Permessi sindacali retribuiti

1. I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lett. a) del comma 1 dell'art. 44 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;

b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

2. I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera c) dell'art. 44 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

3. Il diritto riconosciuto al comma 2 spetta a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;

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

4. I permessi di cui al comma 2 del presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.

5. Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al terzo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS..

Chiarimento a verbale

I permessi previsti dai commi 1 e 2 del presente articolo sono cumulabili.

Articolo 46
Rappresentanze sindacali aziendali

1. Qualora non sia stata costituita la R.S.U. si applicano alle R.S.A. i parametri riportati ai commi successivi.

2. I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lett. b) dell'art. 44 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

3. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) ad un dirigente ogni 300 o frazioni di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) ad un dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lett. b).

4. I permessi di cui al presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.

5. Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Articolo 47
Permessi sindacali non retribuiti

1. I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 44 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

2. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

3. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Articolo 48
Diritto di affissione

1. È consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.

2. Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

3. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'esercizio.

Articolo 49
Assemblea

1. Nelle unità aziendali ove siano occupati più di quindici dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni Sindacali singolarmente o congiuntamente, presso l'unità aziendale in cui prestano la loro opera, in locale messo disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo ordine di precedenza delle convocazioni.

2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

3. I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno normalmente retribuite.

4. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati.

5. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.

6. Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

Articolo 50
Referendum

1. Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di quindici dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla R.S.U. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Articolo 51
Norme generali

1. Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20.5.1970, n. 300 ed all'Accordo Interconfederale 27.7.1994 (All. L)

Dichiarazione a verbale

Le parti costituiranno una Commissione Paritetica con l'incarico di esaminare le problematiche relative alla direttiva dell'Unione Europea concernente l'istituzione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

Articolo 52
Norma transitoria

1. Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme riferite alle rappresentanze sindacali aziendali di cui agli articoli che precedono e all'allegato M al presente C.C.N.L..

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, così come stabilito dall'art. 2 dell'Accordo Interconfederale 27.7.1994 e Protocollo 24.11.2016, le elezioni delle R.S.U. sono indette dalle OO.SS. dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L..

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano ad avviare il confronto in tema di rappresentanza e rappresentatività, sulla base dei Protocolli Interconfederali sottoscritti alla data di stipula del presente C.C.N.L..

Articolo 53
Contributi associativi

1. L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale. Tale contributo non sarà inferiore all'1% della paga base e contingenza in atto al primo gennaio di ciascun anno e per 14 mensilità e sarà trattenuta ai dipendenti che ne faranno richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

2. L'azienda verserà mensilmente, salvo diverso accordo scritto con le OO.SS. di appartenenza del lavoratore, l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza; al contempo, su richiesta della medesima Organizzazione Sindacale, trasmetterà a quest'ultima l'elenco dei lavoratori iscritti evidenziando la quota associativa trattenuta ad ognuno di essi.

3. L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

Parte generale - Titolo III - Classificazione del personale
Articolo 54
Classificazione del personale

Declaratorie

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

2. Conseguentemente rientrano, per la corrispondenza delle declaratorie, le qualifiche riportate di seguito ovvero nelle parti speciali del presente contratto.

Area Quadri

Ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 1.7.1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche riportate di seguito ovvero nelle parti speciali del presente contratto.

Quadro A

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

- Capo area; (*)

- direttore;

(**)

- Responsabile di funzione in strutture organizzative complesse, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione, responsabile tecnico; (***)

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

Quadro B

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

- vice Direttore;

- responsabile **d'**area mense; (*)

(**)

- responsabile di funzione, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione, responsabile tecnico; (***)

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

Livello Primo

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

(**)

- Capo servizio catering;

- ispettore amministrativo; (*)

- assistente senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già, maturate significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;

- coloro che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, analista sistemista, responsabile delle procedure (qualità, sicurezza, privacy, D.Lgs. n. 231/01, certificazioni ISO, sostenibilità); (***)

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

Livello Secondo

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

- direttore servizio mensa o Capo impianto mensa;

- Capo laboratorio gelateria (ex Capo gelatiere);

- Capo laboratorio (compreso Capo laboratorio pasticceria) intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;

- responsabile di amministrazione **e/o controllo**; (*)

- primo maitre o Capo servizio sala;

- ispettore mensa;

- dietologo; (***)

- responsabile impianti tecnici;

- Capo cuoco; (*)

(**)

- supervisore catering;

- primo barman; (*)

- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco - bar;

- Capo banconiere di pasticceria; (*)

(**)

- cassiere centrale catering;

(**)

- responsabile del magazzino, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa di un magazzino complesso o piattaforma logistica, coordinando l'attività degli addetti ivi operanti; (***)

- analista - programmatore; (*)

- assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovraintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio;

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

Livello Terzo

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

(**)

- addetto amministrazione e controllo; (***)

- barman unico;

- sotto Capo cuoco;

- cuoco unico;

- primo pasticcere;

- Capo operaio;

(**)

- Capo reparto catering;

- assistente o vice o aiuto supervisore catering;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- maitre; (*)

(**)

- sommelier; (*)

- programmatore; (*)

- responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;

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

Livello Quarto

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

- segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;

- cuoco Capo partita;

- cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;

- gastronomo;

- cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;

- barman;

- chef de rang di ristorante;

- cameriere di ristorante;

- secondo pasticcere;

- Capo gruppo mensa;

- gelatiere;

- pizzaiolo;

(**)

- impiegati d'ordine, inseriti nelle funzioni aziendali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, commerciale, marketing, di amministrazione e controllo, del personale e della formazione, acquisti, manutenzione, tecnica; (***)

- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;

- conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;

(**)

- nelle aziende di banqueting e catering, l'addetto all'attività di produzione di pasti, alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento dello spazio di cucina, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio; (***)

- nelle aziende di banqueting e catering, il cameriere, intendendosi per tale il lavoratore anche addetto alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio; (***)

- referente di magazzino; (***)

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

Livello quinto

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

(**)

- cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;

- cassiere mensa aziendale; (*)

(**)

- magazziniere; (*)

- centralinista;

(**)

- altri impiegati d'ordine;

- dispensiere;

- cantiniere;

- banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;

- banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;

- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;

(**)

- nelle aziende di banqueting e/o catering, addetto alla movimentazione, all'allestimento e al disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio; (***)

- sfoglina, intendendosi per tale coloro che approntano pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;

- addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;

- addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;

(**)

- cameriere bar, tavola calda, self-service;

- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;

- barista; guardarobiere non consegnatario;

(**)

- secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;

(**)

- addetto al controllo accessi di sede o di filiale, addetto alla sicurezza all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari (D.M. 6.10.2009); (***)

- conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi;

- 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;

(**)

- operatore della ristorazione commerciale organizzata in catena (art. 1 par. III lett. A) 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, provvede alla preparazione e/o cottura di alimenti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature; (***)

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

Livello Sesto Super

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

- commis di cucina, sala e bar **tavola calda, self service** che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni; (*)

- addetto servizi mensa **con almeno 15 mesi di anzianità nel settore**; (*)

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

Livello Sesto

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

- addetto al confezionamento di buffet stazione e pasticceria;

- secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;

- commis di cucina, sala, **bar,** tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere p.e.); (*)

- commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche;

- addetto alla stiratura;

- addetto di lavanderia;

- guardiano notturno;

- addetto ai servizi di mensa con meno di **15 mesi** di anzianità nel settore; (*)

(**)

- addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;

- guardarobiere clienti (vestiarista);

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

Per il personale attualmente in forza inquadrato al 6° livello con anzianità di settore pari o superiore a 12 mesi alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo alla firma del presente Accordo. (***)

Per il personale attualmente in forza inquadrato al 6° livello con anzianità di settore tra 6 e 12 mesi alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo al compimento del dodicesimo mese. (***)

Livello Settimo

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

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

- lavatore catering;

(**)

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

Le Parti si impegnano nella stesura definitiva del contratto a declinare in un'ottica di genere i contenuti di cui al presente Contratto. (***)

(*) N.d.R. *Comma modificato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 54.*

(**) N.d.R.: *Comma eliminato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 54.*

(***) N.d.R.: *Comma aggiunto dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 54.*

Articolo 55
Disposizioni applicative

1. La qualifica di Capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

2. In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:

- pubblico esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi; - pubblico esercizio avente 6 o più baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni tre baristi.

Ai fini di cui sopra, nel computo del numero dei baristi va considerato anche il Capo-barista sempre che svolga la sua attività al banco.

Articolo 56
Valorizzazione della professionalità

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento alla necessita di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il C.C.N.L. sei mesi prima della scadenza.

Articolo 57
Inquadramento

1. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali di cui all'art. 54 e secondo quanto previsto nelle parti speciali del presente Contratto.

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

3. Salvo le materie espressamente modificate dal presente Contratto, la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute, nel Contratto Nazionale di Lavoro 13.3.1970 per le aziende pubblici esercizi, nel Contratto Nazionale di Lavoro 26.6.1974 per gli stabilimenti balneari, nonché nei rispettivi Contratti nazionali di lavoro precedenti per i relativi periodi in vigore riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie (All. P al C.C.N.L. Turismo 30.5.1991).

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

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

6. Con riferimento a quanto precede, per i dipendenti da Alberghi Diurni e si fa riferimento, ai fini dei diversi trattamenti previsti dai precedenti Contratti e dalla legge per il personale con mansioni impiegatizie e per il personale con mansioni non impiegatizie, alla classificazione di cui all'All. P del C.C.N.L. Turismo 30.5.1991.

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

Articolo 58
Passaggi di qualifica

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

2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, al fine di valutare la normativa del presente articolo rispetto a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche e/o integrazioni, le Parti avvieranno il confronto entro maggio 2018.

Articolo 59
Mansioni promiscue

1. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro
Premessa

Le parti stipulanti il presente C.C.N.L., premesso che:

- il Settore è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti con rischio di perdite di investimenti professionali;

- la professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo dei Settori e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali;

- le caratteristiche strutturali delle attività del Settore implicano un mercato del lavoro non esclusivamente fondata sul rapporto a tempo indeterminato;

- la evoluzione della domanda di mercato e le fluttuazioni tipiche dell'attività del Settore rendono necessaria una sempre maggiore efficienza volta a rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela;

- le norme prevedono una attribuzione alle Regioni dei poteri sull'organizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, con possibili diversità territoriali dovute anche a fattori istituzionali;

- la libera circolazione della manodopera, nell'ambito dei Paesi della Unione Europea e con i Paesi limitrofi, sarà sempre più un dato ineliminabile nel panorama occupazionale del Settore;

- condividono l'obiettivo di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione, operando il monitoraggio congiunto degli strumenti del mercato del lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche professionalità.

Su questo versante un ruolo importante, sia dal lato della formazione sia dal lato del servizio alle aziende e a i lavoratori, può essere svolto dagli Enti Bilaterali.

In questo quadro, le parti, preso atto dell'evoluzione del mercato del lavoro e della nuova disciplina dei sistemi di collocamento, considerata la opportunità di non disperdere il patrimonio professionale maturato dagli operatori dei Settori e di sostenere la libera circolazione dei lavoratori:

- riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;

- ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;

- concordano che la rete degli enti bilaterali e dei centri di servizio possa agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Conseguentemente, le parti ritengono opportuna la istituzione di uno strumento operativo cui le imprese dei Settori, come pure i lavoratori potranno rivolgersi per esaminare le opportunità professionali, promuovere le professionalità dei lavoratori, agevolarne la mobilità e la permanenza nei Settore.

A tal fine, fermo restando che il ricorso ai servizi offerti dall'ente bilaterale ha carattere volontario, i singoli lavoratori e le imprese, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, potranno comunicare alla rete degli enti bilaterali del turismo, che sarà attrezzata di conseguenza, le informazioni relative ai nominativi, alle qualifiche professionali, alle esperienze professionali, alle competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati crediti e debiti formativi).

Le parti, conseguentemente si impegnano ad incontrarsi per valutare le caratteristiche del servizio attivato dalla rete degli enti bilaterali e i relativi aspetti organizzativi.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo I - Apprendistato

Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) contratto di apprendistato professionalizzante

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Articolo 60
Disciplina generale del contratto di apprendistato

1. Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, contiene l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, del livello di inquadramento dell'apprendista, della durata del periodo di apprendistato e della durata dell’eventuale periodo di prova.

2. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

3. Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile, con un preavviso di trenta giorni decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell’art. 2118 del Codice civile, all'apprendista si applica il trattamento previsto dall’art. 209 del presente contratto. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. L'utilizzo dell’apprendistato è condizionato dall'integrale applicazione delle disposizioni del presente contratto, ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua.

Articolo 61
Apprendistato professionalizzante

1. Il presente Accordo detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda dei Settori, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l’azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza dell'E.B.N.T. e delle sue articolazioni territoriali.

Articolo 62
Numero di apprendisti

1. Il numero complessivo di apprendisti per il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori pari o superiore a dieci unità, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori qualificati in servizio presso il medesimo.

2. Il numero complessivo di apprendisti per il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, non può superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

3. Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

4. Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

Articolo 63
Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l’apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;

c) di non sottoporre l’apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale e assunto;

d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;

e) di informare per iscritto l’apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l’apprendista sia minorenne l’informativa sarà fornita alla famiglia dell’apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Articolo 64
Obblighi dell'apprendista

1. L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Articolo 65
Modalità di erogazione della formazione aziendale

1. La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

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

3. L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

4. L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto dell'integrale applicazione del presente C.C.N.L., in particolare di quanto previsto all'art. 60 comma 5. Tale certificazione andrà inviata all'E.B.T. competente (o all'E.B.N.T. per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'art. 42, comma 5, lett. c) del D.Lgs. n. 81 del 2015, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;

b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati dal presente contratto in allegata (allegata A) ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;

c) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, nel libretto formativo del cittadino o nel fascicolo elettronico del lavoratore. In assenza dei supporti sopraindicati lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente C.C.N.L..

5. Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente accordo, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

6. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del Settore, tramite il Fondo For.Te..

Articolo 66
Piano formativo

1. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuate secondo quanta previsto dall'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015. Per il contratto di apprendistato di cui agli artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81 del 2015, vale quanta previsto dalle diverse modalità individuate dai soggetti competenti.

2. Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo e affidato all'Osservatorio sull'apprendistato appositamente costituito all'interno degli enti bilaterali competenti per territorio, in composizione paritaria tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.

3. Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 2 è svolta dall'E.B.N.T., al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'E.B.N.T. i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanta stabilito dal presente Accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani, comprovata da ricevuta e-mail o fax. Decorso detto termine, in assenza di tale parere, le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti inviando all'E.B.N.T. copia della scheda formativa allegata al presente C.C.N.L..

Articolo 67
Profili formativi

1. In allegato al presente contratto, sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'art. 44, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'Ente Bilaterale competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'E.B.N.T. per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva dei Settori.

2. Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione l'E.B.N.T. potrà stipulare apposita convenzione con l'Inapp.

Articolo 68
Retribuzione

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

- primo anno	80%;
- secondo anno	85%;
- terzo anno	90%;
- quarto anno	95%.

La retribuzione degli apprendisti al 95% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante sia superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali.

2. Durante il periodo di preavviso di cui all'art. 208continua a trovare applicazione la retribuzione in vigore al momento della scadenza del contratto di apprendistato.

3. Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

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

5. Le percentuali di cui al comma 1 restano valide anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

Articolo 69
Assistenza sanitaria integrativa

1. Gli apprendisti devono essere iscritti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 186 del presente C.C.N.L. di Settore.

Articolo 70
Previdenza complementare

1. Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria secondo le disposizioni cui all'art. del presente C.C.N.L. all'art. 185.

Articolo 71
Trattamenti normativi

1. Si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.

Articolo 72
Durata del contratto di apprendistato professionalizzante

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015 la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante e la seguente:

Livello di inquadramento	Durata (mesi)
2, 3, 4, 5, 6s	36
6	24

2. Per le figure professionali di seguito elencate, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.

Livello 2 - durata massima 48 mesi

Capo cuoco

Capo laboratorio gelateria/pasticceria

Capo barista /Capo barman/primo barman

Capo banconiere di pasticceria

Livello 3 - durata massima 48 mesi

cuoco unico

primo pasticcere

primo barman, barman unico

Livello 4 - durata massima 42 mesi

gastronomo

gelatiere

pizzaiolo

cuoco Capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita.

Articolo 73
Durata della formazione

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

Livello di inquadramento	Ore medie annue
2, 3	80
4, 5, 6s	60
6	40

2. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

3. È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

4. La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.

5. All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Articolo 74
Apprendistato in cicli stagionali

1. Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente contratto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 5 del D.Lgs. n. 81 del 2015, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

2. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

3. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Articolo 75
Disciplina contrattuale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca

1. Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti misure:

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

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

2. Ai sensi dell'art. 43, comma 9, del D.L.gs. n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, e possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante all'art. 72.

3. Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, si applica - anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare - quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante all'art. 68, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2015.

4. L'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione di cui al comma precedente.

5. Le disposizioni di cui all'art. 74 trovano applicazione anche con riferimento alla tipologie di apprendistato disciplinate dal presente articolo.

6. La disciplina dei contratti di apprendistato di cui al presente articolo costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

Articolo 76
Intese con le regioni e con le province autonome

1. La disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

2. In attesa delle intese di cui al comma precedente, restano valide, in quanta compatibili, le intese esistenti in materia.

In riferimento alle specificità delle Provincie Autonome di Trento e Bolzano sono fatte salve le norme in materia di apprendistato stabilite nelle contrattazioni integrative territoriali vigenti.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo II - Lavoro a tempo parziale
Articolo 77
Lavoro a tempo parziale

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

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

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

4. In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi del D.Lgs. 81/2015, in aggiunta a quanto stabilito dall’art. 86 del presente Contratto. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo 78.

5. L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza di norma con le seguenti modalità:

a) con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall’art. 111 per il personale a tempo pieno;

b) con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;

c) con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

6. Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

Articolo 78
Instaurazione del rapporto

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

- il periodo di prova per i nuovi assunti;

- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;

- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

- tutte le altre condizioni di impiego.

2. La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale. In attesa della determinazione effettuata ai sensi del periodo precedente è consentito lo svolgimento della prestazione individuale in misura non inferiore ai seguenti limiti:

a) 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

4. In relazione alle caratteristiche peculiari del Settore, a livello aziendale o territoriale possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell’ambito di un equilibrato assetto organizzativo.

5. Sono fatte salve le condizioni derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, con esplicita esclusione di eventuali limiti orari massimi.

Articolo 79
Caratteristiche del rapporto

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

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

2. La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, e comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

3. Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.

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

5. In particolare il conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del trenta per cento.

6) In considerazione di comprovate esigenze aziendali si valuteranno, nell'ambito dell'esame congiunto di cui all'art. 80 che segue, richieste individuali di consolidamento del lavoro supplementare svolto in modalità continuativa. (*)

(*) N.d.R.: *Comma aggiunto dall’accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell’articolo 79.*

Articolo 80
Esame congiunto

1. La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello territoriale o aziendale, tenuto conto della specificità del settore e dei suoi comparti, con particolare riguardo al consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa, alla effettuazione della prestazione in turni unici ed al funzionamento dell’istituto dei permessi retribuiti.

Articolo 81
Condizioni di miglior favore

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

Articolo 82
Clausole elastiche

1. Nell’ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulanti il presente C.C.N.L. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche previste nella legislazione vigente, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

2. Ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi commi.

3. L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto.

4. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche e di almeno due giorni.

5. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare sia clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, sia clausole di variazione della durata in aumento della prestazione; queste ultime entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

6. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

7. Per quanto concerne le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 30% + 1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Articolo 83
Modalità applicative

1. Le maggiorazioni previste dal precedente articolo non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione di lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

2. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dal precedente articolo, al comma 6, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

3. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

4. L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;

- esigenze personali di cui all'articolo 136 del presente C.C.N.L. debitamente comprovate;

- sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, certificate dal servizio sanitario pubblico;

- sia affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilita lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5.2.1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

- a fronte di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104 del 1992;

- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

5. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata al verificarsi delle condizioni oggettive richiamate al comma che precede.

6. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

7. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Articolo 84
Part time weekend

1. Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, nelle seguenti ipotesi:

- con studenti;

- percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito.

Ulteriori casistiche rispetto a quelle sopra individuate e modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Dichiarazione a verbale

Le parti promuoveranno iniziative presso gli organi competenti affinché, nell'ambito della riforma generale del sistema previdenziale, vengano considerati gli specifici problemi del settore e del rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto all'obiettivo della maturazione del diritto alla pensione.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo III - Lavoro a tempo determinato

Articolo 85

Disciplina del lavoro a tempo determinato

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

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

3. Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

4. È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

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

Articolo 86

Limiti quantitativi

1. Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal comma 1 dell'art. 23 del D.Lgs. 5.6.2015, n. 81, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna azienda:

Base di computo	N. lavoratori
0-4	4
5-9	6
10-25	7
26-35	9
36-50	12
oltre 50	20%

2. Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato può essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. Al medesimo livello contrattuale possono essere definiti percorsi di stabilizzazione.

3. La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza al momento dell'assunzione. Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dai presente articolo non si applicano alle aziende di stagione nonché ai contratti a termine stipulati a fronte delle ipotesi indicate agli artt. 87, 88, 89, 90 e 91 del presente contratto.

Articolo 87

Nuove attività

1. I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Articolo 88
Sostituzione e affiancamento

1. Le parti convengono, nell’ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

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

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

- lavoratori impegnati in attività formative;

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

2. L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

3. In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell’astensione.

4. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Articolo 89
Stagionalità

1. Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

2. Le parti convengono, nell’ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di Stagionalità le attività già previste nell’elenco allegato al D.P.R. 7.10.1963, n. 1525, come modificato dal D.P.R. 11.7.1995, n. 378.

Dichiarazione a verbale

1. Le parti, nel darsi atto che con il presente C.C.N.L. sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono opportuno sviluppare una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali attraverso l’istituzione di una Commissione paritetica per la Stagionalità.

2. Le parti, inoltre, condividendo l’analisi delle caratteristiche strutturali dell'impiego nelle aziende di stagione, concordano di elaborare soluzioni condivise sulle principali problematiche del lavoro stagionale in materia fiscale, previdenziale, da sottoporre congiuntamente alle competenti autorità.

Articolo 90
Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

1. Le parti convengono, nell’ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

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

- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;

- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;

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

2. Nell’ambito delle informazioni rese ai sensi dell’art. 92, sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.

N.d.R.: *Con accordo 7 febbraio 2019, le Parti hanno concordato che quanto definito dall'articolo 90 dal C.C.N.L. per i dipendenti del settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8.2.2018 soddisfa i requisiti legali richiesti dal D.Lgs. 15.6.2015, n. 81 ai fini dell'applicazione delle specifiche normative.*

Articolo 91
Cause di forza maggiore

1. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinate le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

Articolo 92
Comunicazioni

1. In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli Enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti a tempo determinato comunica quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (R.S.A./R.S.U.) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

2. La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

3. Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Articolo 93
Diritto di precedenza

1. I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli artt. 89 e 90 hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

2. 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.

3. 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.

4. 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. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Articolo 94
Disciplina della successione dei contratti

1. Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, con riferimento all'avviso comune 12.6.2008 (All. B), così come integrato dal presente C.C.N.L., hanno convenuto quanto segue:

a) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 5.6.2015, n. 81 non trova applicazione:

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla Stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 89 e 90 del presente Contratto, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'art. 93;

b) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui comma 2 dell'art. 21 del D.Lgs. 5.6.2015, n. 81, non trova applicazione:

- nell'ipotesi di cui all'art. 87;

- nell'ipotesi in cui il successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo di cui all'art. 88;

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla Stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli artt. 89 e 90 del presente Contratto, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'art. 93;

- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello;

c) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. 5.6.2015, n. 81, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli artt. 89 e 90 del presente Contratto.

Articolo 95
Maggiorazione contratti a termine in aziende di stagione

1. Ferme restando le condizioni di miglior favore in arte per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:

- 20% per ingaggio fino ad un mese;

- 15% per ingaggio fino a due mesi;

- 8% per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Articolo 96
Cessazione anticipata dell'attività nelle aziende di stagione

1. 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.

2. In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 97
Risoluzione anticipata del contratto a termine in aziende di stagione

1. 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.

2. A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i Pubblici Esercizi non potrà superare il 50% della maggiorazione di cui all'art. 95, sarà determinata dai Contratti Integrativi Territoriali.

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

4. Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 98
Personale retribuito a percentuale in aziende di stagione

1. Gli indennizzi che per effetto degli artt. 95, 96, 97 e del comma 5 dell'art. 85 debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 179.

Articolo 99
Informazioni

1. 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.

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

Articolo 100
Formazione

1. Le parti concordano di affidare alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la camera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo IV - Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Articolo 101
Casi di ricorso

1. Le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, stante quanto previsto dal comma 1, dell'art. 31 del D.Lgs. 5.6.2015, n. 81, stabiliscono che in ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, sarà contenuto entro il dieci per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati.

2. Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è sempre consentito nei casi di sostituzione di lavoratori assenti e in occasione di eventi fieristici e similari per i quali non si applica il limite previsto al comma precedente.

3. La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

4. La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese e subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.

Articolo 102
Comunicazioni

1. In coerenza con lo spirito del presente Contratto e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla somministrazione di lavoro a tempo determinato comunica alle rappresentanze sindacali (R.S.A./R.S.U.) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:

a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

2. La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

3. Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Articolo 103
Formazione

1. L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori somministrati e richiedere i relativi finanziamenti.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo V - Lavoro extra e di surroga

Articolo 104

Lavoro extra e di surroga

1. Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:

- banquetting;

- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;

- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;

- prestazioni rese in occasione dei fine settimana;

- prestazioni rese in occasione delle festività;

- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

2. I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.

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

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo VI - Lavoratori studenti

Articolo 105

Lavoratori studenti

1. Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l’iter formativo.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo VII - Telelavoro/Lavoro agile

Articolo 106

Lavoro agile

1. Con riferimento al lavoro agile di cui alla Legge 81/2017, le Parti avvieranno il confronto entro il 31.5.2018.

Articolo 107

Telelavoro

1. In relazione alla disciplina del telelavoro nel settore Turismo, le parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16.7.2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces del 9.6.2004, allegata al presente Contratto.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo VIII - Quote di riserva

Articolo 108

Quote di riserva

1. Ai sensi del terzo comma dell’art. 4 bis del D.Lgs. 21.4.2000, n. 181 e successive modifiche ed integrazioni, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere;

- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente di cui all’art. 226.

Parte generale - Titolo V - Rapporto di lavoro - Capo I - Instaurazione del rapporto

Articolo 109

Assunzione

1. Ai sensi e per gli effetti dell’art. 1 del D.Lgs. 26.5.1997, n. 152 e successive modifiche ed integrazioni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in forma scritta al lavoratore il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminate, la durata del periodo di prova se previsto, l’inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi.

2. Il lavoratore è tenuto a consegnare all'azienda i documenti dalla stessa richiesti, quali ad esempio un documento di identità e il codice fiscale, eventuali certificati/attestati previsti dalla normativa vigente, le certificazioni dei titoli di studio posseduti, delle competenze acquisite, delle esperienze professionali maturate.

3. Il lavoratore è tenuto altresì a comunicare in forma scritta al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare immediatamente ogni eventuale successivo cambiamento.

Parte generale - Titolo V - Rapporto di lavoro - Capo II - Periodo di prova

Articolo 110

Periodo di prova

1. La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Salvo quanto previsto per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'articolo, la durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

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

5. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall’art. 10 della legge 15.7.1966, n. 604.

6. Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

7. Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Parte generale - Titolo V - Rapporto di lavoro - Capo III - Orario di lavoro

Articolo 111
Orario normale settimanale

1. La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente Contratto per gli stabilimenti balneari.

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

3. Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all’art. 1 del regio decreto legge 15.3.1923, n. 692 in relazione all’art. 3 del regio decreto 10.9.1923, n. 1955 e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 112
Durata massima dell'orario di lavoro

1. Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell’art. 4 del decreto 8.4.2003, n. 66, è stabilito in sei mesi.

2. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, pu6 ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Articolo 113
Riposo giornaliero

1. Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell’art. 17 del decreto 8.4.2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

Articolo 114
Riduzione dell'orario

1. Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall’articolo 109, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore.

2. Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.

3. Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28.12.1985, n. 792) e delle 24 ore di cui al secondo comma dell’art. 52 del C.C.N.L. Turismo 8.7.1982.

4. Per tutti i lavoratori delle aziende di cui al comma 1 e 2, assunti dopo l’1.1.2018, verranno riconosciute per i primi due anni le 32 ore di permesso relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 di cui al terzo comma. Decorsi due anni dall'assunzione, ai dipendenti delle aziende di cui al comma 1 verranno riconosciute ulteriori 36 ore e ai dipendenti delle aziende di cui al comma 2 verranno riconosciute ulteriori 38 ore. Decorsi quattro anni dall'assunzione ai dipendenti delle aziende di cui ai commi 1 e 2 verrà riconosciuta la riduzione di orario annuale prevista per la generalità dei dipendenti dei rispettivi comparti.

5. La norma di cui al comma precedente si applica anche ai contratti a tempo determinato ad esclusione dei contratti a tempo determinato in aziende di stagione di cui all’art. 89 e dei contratti a tempo determinato di cui all’art. 90.

6. Ai fini della maturazione del requisito di cui al comma 4 per i lavoratori coinvolti nei cambi di gestione verrà considerata l'anzianità di servizio acquisita nei settori del presente contratto.

7. Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

8. Salvo quanto previsto dall’art. 14, comma 2, lett. m) e comma 5, lett. i), in presenza di esigenze aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a settantadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori a mezz'ora.

9. La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle R.S.U./R.S.A., ove esistenti.

10. Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro stipulanti il presente Contratto.

11. Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal C.C.N.L. 10.4.1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al terzo comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.

12. I permessi saranno fruiti, di norma, entro il 30 giugno dell'anno seguente a quello di maturazione. I permessi non goduti entro settembre dell'anno successivo a quello di maturazione, saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della predetta scadenza.

13. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al comma 2, 3 e 8, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà riconosciuta.

14. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione. **Tuttavia i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale sono utili ai fini della maturazione.** (*)

15. Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio avverrà secondo quanto previsto dall’articolo 141.

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall’accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell’articolo 114.*

Articolo 115
Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

1. 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.

2. La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero per gli stabilimenti balneari è fissata nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 116
Distribuzione dell'orario settimanale

1. La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque

2. 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.

3. La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro per gli stabilimenti balneari è fissata nella parte speciale del presente Contratto.

4. In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l’indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Articolo 117
Distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro

1. In relazione alla peculiarità dei Settori, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori.

2. Qualora a livello aziendale le imprese intendano applicare il suddetto sistema, l'adozione del programma sarà preceduta da un incontro tra Direzione Aziendale e la Rappresentanza Sindacale di cui agli artt. 43, 44 nel corso del quale la Direzione Aziendale esporrà le esigenze dell0impresa e i relativi programmi.

3. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno 2 settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione Aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti.

4. Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda e fatto salvo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane.

5. Per altrettante settimane, ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti.

6. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

7. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

8. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo.

9. Resta inteso tra le Parti che sono fatte salve le intese sottoscritte a livello territoriale o aziendale fino alla loro scadenza.

Articolo 118
Part time e orario multi periodale

1. Le parti convengono di demandare alla contrattazione a livello territoriale o aziendale, l'estensione del sistema orario come previsto dal precedente articolo.

2. Al medesimo livello contrattuale, laddove ne sussistano le condizioni, potranno essere valutati percorsi di trasformazione dell'orario individuale di lavoro, anche temporanei, a tempo pieno.

Articolo 119
Orario di lavoro dei minori

1. L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

2. I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

3. L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti nei Pubblici Esercizi, nonché l'interruzione meridiana di riposo negli Stabilimenti Balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

4. L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni di cui all'art. 116.

Articolo 120
Riposo dei minori

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 22 della legge 17.10.1967 n. 977, come modificato dall'art. 13 del decreto legislativo n. 345 del 1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

2. Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Articolo 121
Recuperi

1. È ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Articolo 122
Intervallo per la consumazione dei pasti

1. È demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Articolo 123
Lavoratori notturni

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

2. Per i lavoratori notturni, le maggiorazioni per lavoro notturno sono applicate per le ore di lavoro svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

3. L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 5 del R.D. 10.9.1923, n. 1955.

4. I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

5. Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali di cui agli artt. 116 e 117 del presente contratto.

6. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli artt. 1 e 3 della legge 22.2.1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4.

7. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui al D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 15, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

8. Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'art. 33 del presente Contratto.

9. I contratti integrativi possono definire specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.

10. Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui all'art. 12 del D.Lgs. 66/2003.

Articolo 124
Maggiorazione per lavoro notturno

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

Articolo 125
Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli artt. 111 e 117 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

2. Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

3. I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.

4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

5. La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.

Articolo 126
Maggiorazione per lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario e compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno o 60% se notturno.

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

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

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

5. Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario e dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell’art. 179.

Articolo 127
Riposi compensativi lavoratori stagionali in aziende di stagione

1. Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all’art. 125, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

2. I permessi non goduti di cui all’art. 114 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

3. Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

4. È comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

5. Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Dichiarazione a verbale

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

Nota a verbale

Le parti prendono atto del parere favorevole espresso da Inps e Inail (allegato D) relativamente all'attuazione del presente articolo.

Parte generale - Titolo V - Rapporto di lavoro - Capo IV - Riposo settimanale
Articolo 128
Riposo settimanale

1. Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.

2. Si richiamano in maniera particolare le norme di legge riguardanti le' attività stagionali e quelle attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità, alla vigilanza delle imprese, per la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Articolo 129
Modalità di godimento del riposo settimanale

1. Fermo restando quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di consultazione e confronto sulle modalità di godimento del riposo settimanale e sulla distribuzione degli orari e dei turni, salvo diversa previsione della contrattazione integrativa, qualora il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni deve corrispondere a non meno di ventiquattro ore consecutive per ogni sei giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

2. Le parti convengono che le modalità di godimento del riposo settimanale di cui al comma precedente rispondono ad esigenze oggettive tipiche dei Settori in quanto volte a favorire:

- l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

Articolo 130
Lavoro domenicale

1. A partire dall'1.1.1991, ai lavoratori che, ai sensi della legge 22.2.1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

2. La maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale non e cumulabile con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 132 e la maggiore assorbe la minore.

3. Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al primo comma del presente articolo, le parti si danno nuovamente reciproco atto di avere tenuto conto di dette prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

4. Sino al 31.12.1990 si conferma la disciplina di cui all'art. del C.C.N.L. 16.2.1987, di seguito riportato.

"In relazione a quanto stabilito dalla legge 22.2.1934, n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche quali, appunto, quelle del settore turistico, le parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori del settore turismo di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale".

Parte generale - Titolo V - Rapporto di lavoro - Capo V - Festività
Articolo 131
Festività

1. Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali	
Anniversario della Liberazione	25 aprile
Festa del lavoro	1° maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Festività infrasettimanali	
Capodanno	1° gennaio
Epifania	6 gennaio
Lunedì di Pasqua	mobile
Assunzione	15 agosto
Ognissanti	1 novembre

Immacolata Concezione	8 dicembre
S. Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Patrono della Città	

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

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

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

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

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

Articolo 132
Maggiorazione per festività

1. Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui al presente articolo è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20%.

2. 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'art. 131 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'art. 179.

3. 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'art. 179 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'art. 179 ragguagliata ad ore di lavoro.

4. Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'art. 133 della parte generale verrà liquidate sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 179.

Articolo 133
IV Novembre

1. Il trattamento del giorno della Unità Nazionale 4 Novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della legge 5.3.1977, n. 54, è quello previsto dai commi seguenti.

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

3. Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta

4. Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

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

6. Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell’art. 179.

Parte generale - Titolo V - Rapporto di lavoro - Capo VI - Ferie
Articolo 134
Determinazione del periodo di ferie

1. Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nelle misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale viene considerata di sei giornate.

2. Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all’art. 131, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all’art. 132, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che la nuova disciplina della misura e del computo delle ferie di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia. I lavoratori che all’1.7.1978 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti Contratti Nazionali di lavoro conservano le condizioni di miglior favore.

Articolo 135
Modalità di fruizione

1. Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo ne da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

2. Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

3. Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

4. L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

5. Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.

6. Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell’art. 179.

7. Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell’art. 179.

8. Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

9. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

10. Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'articolo 127.

11. Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza **congedo di maternità e paternità ("alternativo" ed "obbligatorio"), per congedo parentale**, nonché per malattia od infortunio. (*)

12. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

13. Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

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

15. 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.

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 135.*

Articolo 136
Ricongiungimento familiare

1. Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

Articolo 137
Rinvio alla Contrattazione Integrativa

1. È affidata alla contrattazione integrativa la disciplina delle ulteriori deroghe che la contrattazione collettiva ha la facoltà di regolamentare ai sensi della legislazione vigente.

Parte generale - Titolo V - Rapporto di lavoro - Capo VII - Permessi e congedi
Articolo 138
Congedo per matrimonio

1. Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio o unione civile.

2. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.

3. Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

4. Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

5. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Articolo 139
Congedo per motivi familiari

1. In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, componente di unione civile, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati, nonché nei casi di gravi calamità il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8.3.2000, n. 53 e successive modifiche e integrazioni e del regolamento di attuazione di cui ai decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di tre giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

3. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

4. In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

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

Articolo
Congedo per motivi familiari

Documento inserito dall'accordo 5 giugno 2024

Le Parti convengono che la violenza di genere è da contrastare in tutte le sue forme e condividono che l'obiettivo della protezione e il sostegno alle donne che ne sono vittime vada attuato con forza.

A questo fine si stabilisce quanto segue:

le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma. Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del T.F.R..

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altri appalti e/o sede di lavoro, anche ubicati in altro Comune e/o Regione. Entro sette giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti e/o sedi di lavoro, si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile.

Ove possibile, le Associazioni datoriali di categoria, firmatarie del presente C.C.N.L., anche tramite gli Enti bilaterali, si rendono, altresì, disponibili a valutare la ricollocazione della lavoratrice in altre aziende associate, nel caso in cui l'azienda oggetto della richiesta di trasferimento della lavoratrice abbia un'unica sede di lavoro.

Al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno, l'azienda su richiesta della lavoratrice valuterà positivamente l'assegnazione ad un orario di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

Articolo 140
Permessi per elezioni

1. Ai sensi dell'art. 11 della legge 21.3.1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Articolo 141
Permessi e congedi

1. Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli articoli 138, 139 e 140 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 179.

Articolo 142
Permessi per lavoratori studenti (diritto allo studio)

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici o parificati.

2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinate all'inizio di ogni triennio moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

4. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

5. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

6. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

7. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

8. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.

9. Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti.

10. È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche del Settore.

11. Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente Contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

12. I permessi di cui al presente articolo possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al Settore.

Dichiarazione a verbale

Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

Parte generale - Titolo V - Rapporto di lavoro - Capo VIII - Norme di comportamento
Articolo 143
Doveri del lavoratore

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:

a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;

b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;

c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;

d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività ne assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 8 del R.D.L. 13.11.1924 n. 1825;

e) usare modi cortesi con il pubblico;

f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;

g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nei tempo contraddittorie al suddetto rispetto;

h) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, alla luce della sottoscrizione del presente C.C.N.L., ritengono opportuno condividere una profonda riflessione in merito alle modifiche necessarie al presente Capo per renderlo più coerente con le esigenze del settore e con le situazioni verificabili, anche alla luce della notevole evoluzione dell'uso della tecnologia.

A tal fine le Parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire i temi connessi alle norme di comportamento e alle sanzioni disciplinari. Tale commissione sarà tenuta ad elaborare un testo in merito entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L..

Articolo 144
Sanzioni disciplinari

1. Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all’importo di tre ore di lavoro;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.

2. Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

3. La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.

4. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell’infrazione e delle relative circostanze.

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

6. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l’anzidetto periodo senza che sia stato mandate ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

7. Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

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

c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;

d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;

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

f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

8. Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

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

10. L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.

11. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

12. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all’art. 7, comma 4, della legge 20.5.1970, n. 300.

13. Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Articolo 145
Assenze non giustificate

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l’onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.

2. Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

Articolo 146
Divieto di accettazione delle mance

1. Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell’art. 144.

Articolo 147
Consegne e rotture

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

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

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

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

5. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

6. In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

7. In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all’immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

8. In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Articolo 148
Corredo e abiti di servizio

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle normalmente utilizzate, la spesa relativa e a carico del datore di lavoro.

2. Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

3. Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

5. Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

Articolo 149
Pulizia dei locali e del posto di lavoro

1. 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).

2. 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.

Parte generale - Titolo V - Rapporto di lavoro - Capo IX - Refezione e vitto
Articolo 150
Refezione

1. 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 brioche ed una consumazione analoga nel pomeriggio.

2. La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

Articolo 151
Vitto

1. I pubblici esercizi e le aziende della ristorazione in generale provvederanno alla somministrazione di pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni specificate nell’All. C.

Parte generale - Titolo V - Rapporto di lavoro - Capo X - Norme specifiche per l'area Quadri
Articolo 152
Disposizioni generali

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

2. Le parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l’attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.1985, n. 190.

Articolo 153
Assistenza Sanitaria Integrativa

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

2. La relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente.

A decorrere dall'1.1.2025, il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è incrementato di euro 20,00 a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri. (*)

A decorrere dall'1.1.2026, il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è incrementato di euro 20,00 a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri. (*)

3. La quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.

4. Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza, comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria come definito tra le Parti. (*)

(*) N.d.R.: *Comma aggiunto dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 153.*

Articolo 154
Indennità di funzione

1. Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

Categoria	Indennità di funzione
A	75,00
B	70,00

Articolo 155
Formazione ed aggiornamento

1. I Quadri del Settore saranno iscritti all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri - Quadrifor.

2. Il contributo annuo a favore di Quadrifor è pari a euro 75,00, di cui euro 50,00 a carico dell'azienda ed euro 25,00 a carico del Quadro.

3. La decorrenza della contribuzione di cui al comma precedente sarà stabilita dalle parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria.

Articolo 156
Responsabilità civile

1. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro di rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo I - Elementi della retribuzione
Articolo 157
Elementi della retribuzione

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

a) paga base nazionale;

b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generate e speciale del presente Contratto;

c) indennità di contingenza;

d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste all'art. 182;

2. Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste agli articoli 167 e seguenti.

Articolo 158
Competenza della contrattazione collettiva

1. La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle Associazioni territoriali ed alla Contrattazione Integrativa Aziendale.

Articolo 159
Determinazione della retribuzione giornaliera

1. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

2. Tale indice e valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Articolo 160
Determinazione della retribuzione oraria

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

-190 per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali;

- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo II - Paga base nazionale
Articolo 161
Paga base nazionale

1. Le parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate: (*)

Liv.	Paga base	Giugno 2024	Giugno 2025	Giugno 2026	Giugno 2027	Dicembre 2027	Aumento totale	Paga base dicembre 2027
Qa	1.706,49	82,22	65,78	65,78	49,33	65,78	328,88	2.035,37
Qb	1.540,98	74,25	59,40	59,40	44,55	59,40	296,99	1.837,97
1	1.396,08	67,26	53,81	53,81	40,36	53,81	269,06	1.665,14
2	1.230,60	59,29	47,43	47,43	35,58	47,43	237,17	1.467,77
3	1.130,81	54,48	43,59	43,59	32,69	43,59	217,93	1.348,74
4	1.037,75	50,00	40,00	40,00	30,00	40,00	200,00	1.237,75
5	939,97	45,29	36,23	36,23	27,17	36,23	181,16	1.121,13
6S	883,51	42,57	34,05	34,05	25,54	34,05	170,27	1.053,78
6	862,96	41,58	33,26	33,26	24,95	33,26	166,31	1.029,27
7	774,70	37,33	29,86	29,86	22,40	29,86	149,30	924,00

Liv.	Contingenza	Paga Base Giugno 24	Totale Giugno 24
	Euro		
Qa	542,70	1.788,71	2.331,41
Qb	537,59	1.615,23	2.152,82
1	536,71	1.463,34	2.000,05
2	531,59	1.289,89	1.821,48
3	528,26	1.185,29	1.713,55
4	524,94	1.087,75	1.612,69
5	522,37	985,26	1.507,63
6s	520,64	926,08	1.446,72
6	520,51	904,54	1.425,05
7	518,45	812,03	1.330,48

Liv.	Contingenza	Paga base Giugno 25	Totale Giugno 25
	Euro		
Qa	542,70	1.854,49	2.397,19
Qb	537,59	1.674,63	2.212,22
1	536,71	1.517,16	2.053,87
2	531,59	1.337,33	1.868,92
3	528,26	1.228,88	1.757,14
4	524,94	1.127,75	1.652,69
5	522,37	1.021,49	1.543,86
6s	520,64	960,13	1.480,77
6	520,51	937,80	1.458,31
7	518,45	841,89	1.360,34

Liv.	Contingenza	Paga base Giugno 26	Totale Giugno 26
	Euro		
Qa	542,70	1.920,26	2.462,96
Qb	537,59	1.734,02	2.271,61

1	536,71	1.570,97	2.107,68
2	531,59	1.384,76	1.916,35
3	528,26	1.272,47	1.800,73
4	524,94	1.167,75	1.692,69
5	522,37	1.057,72	1.580,09
6s	520,64	994,19	1.514,83
6	520,51	971,06	1.491,57
7	518,45	871,75	1.390,20

Liv.	Contingenza	Paga base Giugno 27	Totale Giugno 27
	Euro		
Qa	542,70	1.969,60	2.512,30
Qb	537,59	1.778,57	2.316,16
1	536,71	1.611,33	2.148,04
2	531,59	1.420,33	1.951,92
3	528,26	1.305,16	1.833,42
4	524,94	1.197,75	1.722,69
5	522,37	1.084,89	1.607,26
6s	520,64	1.019,73	1.540,37
6	520,51	996,01	1.516,52
7	518,45	894,14	1.412,59

Liv.	Contingenza	Paga base Dicembre 27	Totale Dicembre 27
	Euro		
Qa	542,70	2.035,37	2.578,07
Qb	537,59	1.837,97	2.375,56
1	536,71	1.665,14	2.201,85
2	531,59	1.467,77	1.999,36
3	528,26	1.348,74	1.877,00
4	524,94	1.237,75	1.762,69

5	522,37	1.121,13	1.643,50
6s	520,64	1.053,78	1.574,42
6	520,51	1.029,27	1.549,78
7	518,45	924,00	1.442,45

Per le aziende di cui all'art. 1 comma 1 paragrafo II, le Parti stabiliscono incrementi dei valori di Paga Base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

Liv.	Contingenza	Paga base Giugno 24	Totale Giugno 24
	Euro		
Qa	542,70	1.788,71	2.331,41
Qb	537,59	1.615,23	2.152,82
1	536,71	1.463,34	2.000,05
2	531,59	1.289,89	1.821,48
3	528,26	1.185,29	1.713,55
4	524,94	1.087,75	1.612,69
5	522,37	985,26	1.507,63
6s	520,64	926,08	1.446,72
6	520,51	904,54	1.425,05
7	518,45	812,03	1.330,48

Liv.	Contingenza	Paga Base Settembre 25	Totale Settembre 25
	Euro		
Qa	542,70	1.854,49	2.397,19
Qb	537,59	1.674,63	2.212,22
1	536,71	1.517,16	2.053,87
2	531,59	1.337,33	1.868,92
3	528,26	1.228,88	1.757,14
4	524,94	1.127,75	1.652,69
5	522,37	1.021,49	1.543,86
6s	520,64	960,13	1.480,77
6	520,51	937,80	1.458,31
7	518,45	841,89	1.360,34

Liv.	Contingenza	Paga Base Settembre 26	Totale Settembre 26
	Euro		
Qa	542,70	1.920,26	2.462,96
Qb	537,59	1.734,02	2.271,61
1	536,71	1.570,97	2.107,68
2	531,59	1.384,76	1.916,35
3	528,26	1.272,47	1.800,73
4	524,94	1.167,75	1.692,69
5	522,37	1.057,72	1.580,09
6s	520,64	994,19	1.514,83
6	520,51	971,06	1.491,57
7	518,45	871,75	1.390,20

Liv.	Contingenza	Paga base Giugno 27	Totale Giugno 27
	Euro		
Qa	542,70	1.969,60	2.512,30
Qb	537,59	1.778,57	2.316,16
1	536,71	1.611,33	2.148,04
2	531,59	1.420,33	1.951,92
3	528,26	1.305,16	1.833,42
4	524,94	1.197,75	1.722,69
5	522,37	1.084,89	1.607,26
6s	520,64	1.019,73	1.540,37
6	520,51	996,01	1.516,52
7	518,45	894,14	1.412,59

Liv.	Contingenza	Paga base Dicembre 27	Totale Dicembre 27
	Euro		
Qa	542,70	2.035,37	2.578,07

Qb	**537,59**	**1.837,97**	**2.375,56**
1	**536,71**	**1.665,14**	**2.201,85**
2	**531,59**	**1.467,77**	**1.999,36**
3	**528,26**	**1.348,74**	**1.877,00**
4	**524,94**	**1.237,75**	**1.762,69**
5	**522,37**	**1.121,13**	**1.643,50**
6s	**520,64**	**1.053,78**	**1.574,42**
6	**520,51**	**1.029,27**	**1.549,78**
7	**518,45**	**924,00**	**1.442,45**

3. Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio all'art. 162

4. Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 68 del presente contratto.

(*) N.d.R.: *Tabelle sostituite dall'accordo 5 giugno 2024 e, successivamente, dall'accordo 26 giugno 2024 che sono intervenuti sulla stesura originaria dell'articolo 161.*

Si riporta di seguito il trattamento economico previgente

Accordo 5 giugno 2024

1. Le parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate: (*)

Liv.	*Paga base*	*Giugno 2024*	*Giugno 2025*	*Giugno 2026*	*Giugno 2027*	*Dicembre 2027*	*Aumento totale*	*Paga base dicembre 2027*
Qa	*1.706,48*	*82,22*	*65,78*	*65,78*	*49,33*	*65,78*	*328,88*	*2.035,36*
Qb	*1.540,98*	*74,25*	*59,40*	*59,40*	*44,55*	*59,40*	*296,99*	*1.837,97*
1	*1.396,07*	*67,26*	*53,81*	*53,81*	*40,36*	*53,81*	*269,06*	*1.665,13*
2	*1.230,58*	*59,29*	*47,43*	*47,43*	*35,57*	*47,43*	*237,16*	*1.467,75*
3	*1.130,82*	*54,48*	*43,59*	*43,59*	*32,69*	*43,59*	*217,94*	*1.348,75*
4	*1.037,75*	*50,00*	*40,00*	*40,00*	*30,00*	*40,00*	*200,00*	*1.237,75*
5	*939,96*	*45,29*	*36,23*	*36,23*	*27,17*	*36,23*	*181,15*	*1.121,11*
6S	*883,51*	*42,57*	*34,05*	*34,05*	*25,54*	*34,05*	*170,27*	*1.053,78*
6	*862,97*	*41,58*	*33,26*	*33,26*	*24,95*	*33,26*	*166,32*	*1.029,28*
7	*774,70*	*37,33*	*29,86*	*29,86*	*22,40*	*29,86*	*149,30*	*924,01*

Per le aziende di cui all'art. 1, comma 1, paragrafo II, le Parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate: (*)

Liv.	Paga base	Giugno 2024	Settembre 2025	Settembre 2026	Giugno 2027	Dicembre 2027	Aumento totale	Paga base dicembre 2027
Qa	1.706,48	82,22	65,78	65,78	49,33	65,78	328,88	2.035,36
Qb	1.540,98	74,25	59,40	59,40	44,55	59,40	296,99	1.837,97
1	1.396,07	67,26	53,81	53,81	40,36	53,81	269,06	1.665,13
2	1.230,58	59,29	47,43	47,43	35,57	47,43	237,16	1.467,75
3	1.130,82	54,48	43,59	43,59	32,69	43,59	217,94	1.348,75
4	1.037,75	50,00	40,00	40,00	30,00	40,00	200,00	1.237,75
5	939,96	45,29	36,23	36,23	27,17	36,23	181,15	1.121,11
6S	883,51	42,57	34,05	34,05	25,54	34,05	170,27	1.053,78
6	862,97	41,58	33,26	33,26	24,95	33,26	166,32	1.029,28
7	774,70	37,33	29,86	29,86	22,40	29,86	149,30	924,01

3. Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio all’art. 162

4. Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall’art. 68 del presente contratto.

C.C.N.L. 8 febbraio 2018

1. Le parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

Livello	Paga base Dicembre 2017	Incrementi					Aumento totale	Paga base Dicembre 2021
		Gennaio 2018	Gennaio 2019	Febbraio 2020	Marzo 2021	Dicembre 2021		
A	1.542,04	41,11	32,89	32,89	24,67	32,89	164,45	1.706,49
B	1.392,49	37,12	29,70	29,70	22,27	29,70	148,49	1.540,98
1	1.261,54	33,63	26,91	26,91	20,18	26,91	134,54	1.396,08
2	1.112,00	29,65	23,72	23,72	17,79	23,72	118,60	1.230,60
3	1.021,85	27,24	21,79	21,79	16,35	21,79	108,96	1.130,81
4	937,75	25	20	20	15	20	100,00	1.037,75
5	849,38	22,64	18,12	18,12	13,59	18,12	90,59	939,97
6S	798,37	21,28	17,03	17,03	12,77	17,03	85,14	883,51
6	779,81	20,79	16,63	16,63	12,47	16,63	83,15	862,96

7	*700,05*	*18,66*	*14,93*	*14,93*	*11,20*	*14,93*	*74,65*	*774,70*

2. Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale mensile, comprensivo degli aumenti di cui al comma precedente, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate.

Livelli	*Gennaio 2018*	*Gennaio 2019*	*Febbraio 2020*	*Marzo 2021*	*Dicembre 2021*
A	*1583,15*	*1616,04*	*1648,93*	*1673,60*	*1706,49*
B	*1429,61*	*1459,31*	*1489,01*	*1511,28*	*1540,98*
1	*1295,17*	*1322,08*	*1348,99*	*1369,17*	*1396,08*
2	*1141,65*	*1165,37*	*1189,09*	*1206,88*	*1230,60*
j	*1049,09*	*1070,88*	*1092,67*	*1109,02*	*1130,81*
4	*962,75*	*982,75*	*1002,75*	*1017,75*	*1037,75*
5	*872,02*	*890,14*	*908,26*	*921,85*	*939,97*
6S	*819,65*	*836,68*	*853,71*	*866,48*	*883,51*
6	*800,60*	*817,23*	*833,86*	*846,33*	*862,96*
7	*718,71*	*733,64*	*748,57*	*759,77*	*774,70*

3. Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio all'art. 162

4. Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 68 del presente contratto.

Articolo 162
Paga base nazionale aziende minori

1. Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, i valori di paga base nazionale **sono così stabiliti**: (*)

Liv.	**Contingenza**	**Paga base Giugno 24**	**Paga base ridotta Giugno 24**	**Totale Giugno 24**	**Riduzione**
	Euro				
Qa	**542,70**	**1.788,71**	**1.783,03**	**2.325,73**	**5,68**
Qb	**537,59**	**1.615,23**	**1.610,07**	**2.147,66**	**5,16**
1	**536,71**	**1.463,34**	**1.458,18**	**1.994,89**	**5,16**
2	**531,59**	**1.289,89**	**1.285,50**	**1.817,09**	**4,39**
3	**528,26**	**1.185,29**	**1.181,42**	**1.709,68**	**3,87**
4	**524,94**	**1.087,75**	**1.084,39**	**1.609,33**	**3,36**
5	**522,37**	**985,26**	**982,16**	**1.504,53**	**3,10**
6s	**520,64**	**926,08**	**923,24**	**1.443,88**	**2,84**

6	520,51	904,54	901,70	1.422,21	2,84
7	518,45	812,03	809,45	1.327,90	2,58

Liv.	Contingenza	Paga base Giugno 25	Paga base ridotta Giugno 25	Totale Giugno 25	Riduzione
	Euro				
Qa	542,70	1.854,49	1.848,81	2.391,51	5,68
Qb	537,59	1.674,63	1.669,47	2.207,06	5,16
1	536,71	1.517,16	1.512,00	2.048,71	5,16
2	531,59	1.337,33	1.332,94	1.864,53	4,39
3	528,26	1.228,88	1.225,01	1.753,27	3,87
4	524,94	1.127,75	1.124,39	1.649,33	3,36
5	522,37	1.021,49	1.018,39	1.540,76	3,10
6s	520,64	960,13	957,29	1.477,93	2,84
6	520,51	937,80	934,96	1.455,47	2,84
7	518,45	841,89	839,31	1.357,76	2,58

Liv.	Contingenza	Paga base Giugno 26	Paga base ridotta Giugno 26	Totale Giugno 26	Riduzione
	Euro				
Qa	542,70	1.920,26	1.914,58	2.457,28	5,68
Qb	537,59	1.734,02	1.728,86	2.266,45	5,16
1	536,71	1.570,97	1.565,81	2.102,52	5,16
2	531,59	1.384,76	1.380,37	1.911,96	4,39
3	528,26	1.272,47	1.268,60	1.796,86	3,87
4	524,94	1.167,75	1.164,39	1.689,33	3,36
5	522,37	1.057,72	1.054,62	1.576,99	3,10
6s	520,64	994,19	991,35	1.511,99	2,84
6	520,51	971,06	968,22	1.488,73	2,84
7	518,45	871,75	869,17	1.387,62	2,58

Liv.	Contingenza	Paga base Giugno 27	Paga base ridotta Giugno 27	Totale Giugno 27	Riduzione
	Euro				
Qa	542,70	1.969,60	1.963,92	2.506,62	5,68
Qb	537,59	1.778,57	1.773,41	2.311,00	5,16
1	536,71	1.611,33	1.606,17	2.142,88	5,16
2	531,59	1.420,33	1.415,94	1.947,53	4,39
3	528,26	1.305,16	1.301,29	1.829,55	3,87
4	524,94	1.197,75	1.194,39	1.719,33	3,36
5	522,37	1.084,89	1.081,79	1.604,16	3,10
6s	520,64	1.019,73	1.016,89	1.537,53	2,84
6	520,51	996,01	993,17	1.513,68	2,84
7	518,45	894,14	891,56	1.410,01	2,58

Liv.	Contingenza	Paga base Dicembre 27	Paga base ridotta Dicembre 27	Totale Dicembre 27	Riduzione
	Euro				
Qa	542,70	2.035,37	2.029,69	2.572,39	5,68
Qb	537,59	1.837,97	1.832,81	2.370,40	5,16
1	536,71	1.665,14	1.659,98	2.196,69	5,16
2	531,59	1.467,77	1.463,38	1.994,97	4,39
3	528,26	1.348,74	1.344,87	1.873,13	3,87
4	524,94	1.237,75	1.234,39	1.759,33	3,36
5	522,37	1.121,13	1.118,03	1.640,40	3,10
6s	520,64	1.053,78	1.050,94	1.571,58	2,84
6	520,51	1.029,27	1.026,43	1.546,94	2,84
7	518,45	924,00	921,42	1.439,87	2,58

(*) N.d.R.: *Tabelle inserite dall'accordo 26 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 162.*

Si riporta di seguito il trattamento economico previgente

C.C.N.L. 8 febbraio 2018

1. Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, i valori di paga base nazionale verranno ridotti dei seguenti importi:

Livelli	*Euro*
A	*5,68*
B	*5,16*
1	*5,16*
2	*4,39*
3	*3,87*
4	*3,10*
5	*2,84*
6S	*2,84*
6	*2,84*
7	*2,58*

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo III - Contingenza
Articolo 163
Indennità di contingenza

1. L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, è regolata sino al 31.1.1986 dagli accordi allegati in calce al C.C.N.L. 6.10.1994 e dall'1.2.1986 dalla legge n. 38 del 26.2.1986 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di contingenza prevista per la generalità delle aziende e per le aziende minori di III e IV categoria.

Livello	Tabella generale	Aziende minori tabella (Pubblici Esercizi, Stabilimenti)
A	542,70	542,19
B	537,59	537,12
1	536,71	536,24
2	531,59	531,20
3	528,26	527,91
4	524,94	524,64
5	522,37	522,09
6S	520,64	520,38
6	520,51	520,25

7	518,45	518,22

Articolo 164
Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

1. La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga e demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

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

3. In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo-rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura: (*)

Liv.	Paga Base	Giugno 24	Giugno 25	Giugno 26	Giugno 27	Dicembre 27	Aumento totale	Paga base Dicembre 27
	Euro							
4	14,88	0,72	0,57	0,57	0,43	0,57	2,87	17,75
5	14,16	0,68	0,55	0,55	0,41	0,55	2,73	16,89
6s	13,56	0,65	0,52	0,52	0,39	0,52	2,61	16,17
6	13,39	0,65	0,52	0,52	0,39	0,52	2,58	15,97
7	12,53	0,60	0,48	0,48	0,36	0,48	2,41	14,94

Liv.	Paga Base	Giugno 24	Giugno 25	Giugno 26	Giugno 27	Dicembre 27
	Euro					
4	14,88	15,60	16,17	16,74	17,17	17,75
5	14,16	14,84	15,39	15,93	16,34	16,89
6s	13,56	14,21	14,74	15,26	15,65	16,17
6	13,39	14,04	14,55	15,07	15,45	15,97
7	12,53	13,13	13,62	14,10	14,46	14,94

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

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

(*) N.d.R.: *Tabelle sostituite dall'accordo 26 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 164.*

Si riporta di seguito il trattamento economico previgente:

C.C.N.L. 8 febbraio 2018

3. In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo- rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:

Liv.	*Gennaio 2018*	*Gennaio 2019*	*Febbraio 2020*	*Marzo 2021*	*Dicembre 2021*
4	*13,80*	*14,09*	*14,38*	*14,59*	*14,88*
5	*13,15*	*13,42*	*13,69*	*13,89*	*14,16*
6S	*12,58*	*12,84*	*13,10*	*13,30*	*13,56*
6	*12,42*	*12,68*	*12,94*	*13,13*	*13,39*
7	*11,63*	*11,87*	*12,11*	*12,29*	*12,53*

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo IV - Trattamenti salariali integrativi
Articolo 165
Terzi elementi

1. Costituisce trattamento salariale integrativo di cui al comma 1, lettera b), dell'art. 157 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale Terzo Elemento aziendale in atto di cui all'art. 55 del C.C.N.L. 19.10.1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 10.4.1979.

2. Il comma precedente non si applica al comparto degli Alberghi diurni e degli Stabilimenti balneari per cui si rimanda alla speciale disciplina del presente Contratto.

N.d.R.: Riportiamo di seguito la tabella relativa al Terzo Elemento Provinciale elaborata dalla Fipe.

TABELLA DEI 3° ELEMENTI PROVINCIALI AL NETTO DA ASSORBIMENTO VALIDA A PARTIRE DAL 1/1/1981

(Bar - Ristoranti - Alberghi Diurni)

PROV.	IS	I	II	III	IV (x)		V (xx)		VI	VII
					(a)	(b)	(a)	(b)		
ANCONA	8,86	6,95	10,21	5,43	5,78	5,78	7,47	5,69	7,70	8,50
BELLUNO									0,43	0,12
BERGAMO	4,13	4,13	6,66	3,31	3,31	3,31	4,78	4,78	6,10	6,29
BOLOGNA	4,02	3,25	6,66	2,61	3,06	3,06	4,75	3,02	5,36	6,29
BRESCIA	5,16	4,13	7,43	3,36	3,72	3,72	5,41	3,63	5,97	6,87
COMO			2,01						3,86	2,85

FERRARA	9,60	7,71	10,38	6,21	6,21	6,21	7,90	7,79	9,62	10,31
FIRENZE	14,07	12,53	15,44	11,47	11,87	11,88	13,57	12,91	15,27	16,19
GENOVA								0,16		
LA SPEZIA	2,58	2,58	5,68	5,68	2,43	2,43	4,12	2,43	4,78	5,32
MILANO	5,18	4,18	7,43	3,36	3,98	3,98	5,41	3,63	5,97	6,87
MODENA			2,01				0,82		3,11	2,94
NOVARA			3,06				1,47		2,36	3,43
PADOVA	1,11	0,93	4,72	0,74	1,42	1,42	3,11	4,13	5,97	4,86
PALERMO							1,69		1,84	2,58
PARMA			3,82	2,58	3,13	3,13	4,82	6,50	8,84	10,03
PIACENZA			0,46						0,48	1,71
RAVENNA			2,01				0,82		1,70	2,85
ROMA	6,34	5,11	8,21	4,11	4,37	4,37	6,06	4,24	6,58	7,44
SIENA	3,36	3,36	3,36	3,36	3,36	3,36	5,05	3,36	5,20	5,94
TORINO	8,67	6,97	9,76	11,66	5,83	5,83	7,52	5,33	7,80	7,27
TRENTO			0,85						0,79	1,99
VENEZIA	20,43	16,38	17,60	13,19	12,32	12,32	14,01	11,63	13,96	14,39
VERONA	1,11	0,92	4,72	0,74	1,42	1,42	3,11	1,50	3,83	4,86
VICENZA			2,01				0,82		3,86	1,69

Valori in euro

TABELLA DEI 3° ELEMENTI PROVINCIALI AL NETTO DA ASSORBIMENTO VALIDA A PARTIRE DAL 1/1/19981

(Bar - Ristoranti - Alberghi Diurni)

(x)

Gli importi indicati sotto la lettera (a) del IV Livello debbono essere corrisposti alle seguenti qualifiche:

Pubblici Esercizi: Segretario – Cuoco c.p. – Cameriere ai vini, ecc. – Chef de rang di ristorante – 2° pasticciere – Gastronomo – Capo gruppo mensa

Alberghi Diurni: Tutte le qualifiche

Gli importi indicati sotto la lettera (b) del IV Livello debbono essere corrisposti alle seguenti qualifiche:

Pubblici Esercizi: Gelatiere – Pizzaiolo – Stenodattilografo con funzioni di segreteria

(xx)

Gli importi indicati sotto la lettera (a) del V Livello debbono essere corrisposti alle seguenti qualifiche:

Pubblici Esercizi: Tablottista – Marchiere – Cassiere bar, ristorante, ecc. – Telescriventista – Magazziniere comune – Centralinista – Allestitore catering – Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici (ex perforatore meccanografico – ex verificatore meccanografico)

Alberghi Diurni: Magazziniere comune – Cassiera

Gli importi indicati sotto la lettera (b) del V Livello debbono essere corrisposti alle seguenti qualifiche:

Pubblici Esercizi: 3° Pasticciere – Dattilografo – Dispensiere – Cantiniere – Cellista surgelati e/o precotti – Banconiere pasticceria, tavola calda, ecc. – Operaio qualificato (ex operaio ausiliario) – Carrellista – Controllo merci – Cameriere bar, ecc. – Barista – Guardarobiera – Autista pista catering

Alberghi Diurni: Pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria – Aiuto parrucchiere

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo V - Trattamento economico dei percentualisti

Articolo 166

Indennità di contingenza

1. L'indennità di contingenza non spetta al personale dei Pubblici Esercizi retribuito a percentuale.

Articolo 167

Percentuale di servizio

1. La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti negli articoli che seguono, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i Contratti integrativi territoriali.

Articolo 168

Percentuale di servizio ristoranti e similari

1. Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto I, lett. a) dell’art. 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 12 al 15 per cento;

b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13 per cento;

c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12 per cento;

d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10 per cento.

2. Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.

3. Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 169

Percentuale di servizio bar caffè e similari

1. Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto I, lett. a) dell’art. 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 18 al 22 per cento;

b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20 per cento;

c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17 per cento;

d) negli esercizi di quarta classe il 10 per cento.

2. Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.

3. Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 170
Percentuale di servizio banchetti e servizi affini

1. Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.

2. È consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei Contratti integrativi territoriali.

Articolo 171
Sistemi di calcolo percentuale

1. La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;

b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio

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

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

3. Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Articolo 172
Disposizioni varie

1. La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

2. La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.

3. Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano' parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'artico 167.

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

Articolo 173
Percentuale per familiari datore di lavoro

1. Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

Articolo 174
Percentuali di servizio accordi provinciali

1. Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in atto al 31.10.1973.

Articolo 175
Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti

1. Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

2. La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuate in modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento ne più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

3. I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.

4. Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maitre o Capo cameriere.

5. In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Articolo 176
Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante

1. Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

2. Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'art. 161, all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dai presente Contratto e dai Contratti Integrativi Territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.

3. L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.

4. Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

5. L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Articolo 177
Sistemi di retribuzione - Disposizioni varie

1. I sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente Contratto stabiliti con Accordi Integrativi Provinciali in vigore 30.4.1973 in base agli articoli 71 e seguenti del C.C.N.L. 13.3.1970 sono da considerarsi congelati, ferma restando la facoltà delle Associazioni Territoriali di abrogarli per stabilire il passaggio a paga fissa del personale tavoleggiante, nel qual caso al personale interno sarà garantita la conservazione dei livelli retributivi mediamente percepiti in precedenza.

Articolo 178
Mensilità supplementari

1. Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte le tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70% con le modalità di cui all'art. 179.

Articolo 179
Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

1. La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente Contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

2. Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 209 verrà calcolata in base all'art. 2121 c.c. nel testo modificato dalla legge n. 297 del 1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297 del 1982 per i periodi di servizio prestato dall'1.6.1982, e in base all'art. 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 91 del 1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31.5.1982.

3. Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui al presente articolo e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dall'art. 217 e per quanta attiene in particolare il T.F.R..

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo VI - Corresponsione della retribuzione
Articolo 180
Corresponsione della retribuzione

1. La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.

2. Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicate un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.

3. Ai sensi della legge 5.1.1953, n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicate il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo VII - Assorbimenti
Articolo 181
Assorbimenti

1. Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'art. 161 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo VIII - Scatti di anzianità
Articolo 182
Scatti di anzianità

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

2. Dall’1.1.2018, gli scatti quadriennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il quadriennio di anzianità. Con riferimento al solo scatto di anzianità in corso di maturazione alla data del 31.12.2017, resta valida la disciplina di cui all’art. 158 del C.C.N.L. Turismo 20.2.2010.

3. Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livelli	Euro
A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6s	31,25
6	30,99
7	30,47

4. In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati e calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

5. Nel caso in cui nel corso del quadriennio intercorrente tra l'uno e l’altro scatto siano intervenuti passaggi a Livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

6. Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra sono definite nell’All. F (Pubblici Esercizi e Ristorazione Collettiva) del presente C.C.N.L.

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo IX - Mensilità supplementari
Articolo 183
Tredicesima mensilità

1. Salvo quanto previsto dagli articoli 167 e seguenti, in occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

2. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

3. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia per le sole attività che sono tenute a versare detto contributo aggiuntivo.

4. **I** periodi di **congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio") nonché i periodi di congedo parentale, devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità**. (*)

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 183.*

Articolo 184
Quattordicesima mensilità

1. Salvo quanto previsto dagli artt. 167 e seguenti a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, indennità di contingenza, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari e gli scatti di anzianità maturati.

2. La quattordicesima mensilità dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

3. I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la quattordicesima mensilità nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti l'1 luglio.

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

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

6. A far data dalla sottoscrizione del presente Contratto i periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio"), devono essere computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. A far data dall'1.12.2027 i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. (*)

(*) N.d.R.: *Comma sostituito dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 184.*

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo X - Previdenza complementare
Articolo 185
Previdenza complementare

1. Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9.4.1998, di seguito denominato in breve Fon.Te., rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende dei Settori regolamentati dal presente Contratto.

2. L'associazione al fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il presente C.C.N.L..

3. Le aziende e i lavoratori associati al fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del lavoratore;

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del datore di lavoro;

- 3,45% o 6,91% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R., prelevato dal T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al fondo (come previsto dal D.Lgs. 252/2005 e s.m.i.);

- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell'azienda euro 3,62 a carico del lavoratore.

4. Gli enti bilaterali del settore turismo ed i centri di servizio potranno svolgere una funzione di sensibilizzazione tra i lavoratori, anche attraverso la raccolta delle adesioni, e potranno facilitare il rapporto tra associati e il fondo attraverso l'erogazione di informazioni riguardanti le posizioni individuali degli stessi.

5. Restano fatte salve le eventuali analoghe iniziative adottate in materia sulla base della legislazione di Regioni a Statuto speciale.

Parte generale - Titolo VI - Trattamento economico - Capo XI - Assistenza Sanitaria Integrativa
Articolo 186
Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Fipe, Filcams, Fisascat e Uiltucs ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est).

2. Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. aderiscono al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est) al quale devono essere iscritti i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti.

3. Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 153 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota una tantum pari a quindici euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.

4. Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 153 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta a fondo una quota di iscrizione pari a otto euro a carico del datore di lavoro.

5. A decorrere dall'1.2.2018, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro. A decorrere dall'1.1.2019, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro. **A decorrere dall'1.1.2019, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro. A decorrere dall'1.1.2027, il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di tre euro mensili a carico del datore di lavoro.** (*)

6. Il contributo di cui al comma 5 è comprensivo di una quota per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

7. I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso.

8. È consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto. L'ammontare dei contributi e della quota di iscrizione e determinate ai sensi di quanta previsto ai commi 4 e 5 per i lavoratori a tempo pieno e per i lavoratori a tempo parziale.

9. Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente C.C.N.L. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

10. Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 5, nonché la quota di iscrizione di cui ai commi 3 e 4, sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

11. Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

12. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione, di cui all'art. 157, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

13. Le Parti condividendo l'esigenza di garantire l'assistenza sanitaria integrativa a copertura dei periodi di sospensione per il lavoratori con contratto a part time ciclico si reincontreranno entro il 31.12.2024 per individuare le specifiche soluzioni. (**)

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 186.*

(**) N.d.R.: *Comma aggiunto dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 186. All'esito dei lavori del tavolo di confronto, in data 10 febbraio 2026 le Parti hanno sottoscritto un accordo ad integrazione dell'articolo 186 che stabilisce quanto segue:*

- Per le Aziende di cui alla Parte Generale, Titolo I, art. 1, comma 1, paragrafo II del C.C.N.L.,il contributo pari a 12 euro mensili a carico del datore di lavoro è dovuto per 12 mensilità, senza soluzione di continuità a favore di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, senza distinzione tra lavoratrici e lavoratori a tempo pieno, tempo parziale, verticale e misto.

- Limitatamente alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto a tempo parziale, verticale e misto operanti nel settore della Ristorazione Collettiva Scolastica, l'aumento del contributo a favore del Fondo Est con decorrenza 1.1.2027, così come previsto all'art. 186, comma 5, ultimo periodo, è congelato fino al 31.12.2028.

- Il nuovo accordo decorre dal 10.2.2026.

Parte generale - Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro - Capo I - Malattia

Articolo 187

Definizione

1. Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore e addetto, o che comunque comporti la necessita di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo art. 191.

Articolo 188

Adempimenti

1. Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare immediata notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia.

2. Di norma, nei casi di assenza per malattia la certificazione medica e inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente, per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato, ed e immediatamente inoltrata dal predetto Istituto, con le medesime modalità, al datore di lavoro.

3. Nel caso di certificazione medica cartacea il lavoratore ammalato ha l'obbligo di recapitare entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia.

4. Con le modalità descritte ai commi 2 e 3 il lavoratore ammalato ha l'obbligo di comunicare i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.

5. In mancanza di tali certificazioni mediche, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

6. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

7. Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 194 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

8. In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

9. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 189

Visite di controllo

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

3. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

4. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, comma 14, del decreto legge 12.9.1983, n. 463 s.m.i., nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo 190
Prestazioni

1. Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal S.S.N. quelle economiche previste dal presente articolo.

2. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro e obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei trecentosessantacinque giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

3. Salvo quanto previsto nelle parti speciali del presente contratto, durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:

a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'Inps nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'art. 74 della legge 23.12.1978 n. 833 e della relativa integrazione di cui al D.M. 1.2.1957 e al D.M. 6.8.1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'art. 1 della legge 29.2.1980 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della stessa legge 29.2.1980, n. 33;

b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 179.

4. A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto a) del comma precedente non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di tredicesima mensilità e di quattordicesima mensilità relativi ai periodi di malattia.

5. Il trattamento previsto al presente articolo non si applica al comparto degli stabilimenti balneari per cui si fa rinvio a quanta previsto nella relativa parte speciale del presente contratto.

Parte generale - Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro - Capo II - Infortunio
Articolo 191
Infortunio

1. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'Inail il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel testo unico approvato con decreto del presidente della Repubblica 30.6.1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potato inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3. Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30.6.1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

4. Fatto salvo quanto previsto al comma precedente, in caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.

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

6. 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:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia dagli articoli 188 e 190, considerandosi l’infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all’Inps;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

Articolo 192
Divieto di cumulo

1. Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall’Inps.

Articolo 193
Anticipazione indennità Inail

1. In caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato), a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilita temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'istituto assicuratore.

2. Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio / l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell’art. 70 del D.P.R. 30.6.1965, n. 1124.

3. Qualora l’Inail non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

4. Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

5. Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell’Inail. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'istituto il contenuto del presente articolo.

Parte generale - Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro - Capo III - Conservazione del posto
Articolo 194
Conservazione del posto

1. In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

2. Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

3. Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto e comunque limitata al solo periodo di stagione/ingaggio o alla durata del contratto stesso.

4. Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligataria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Articolo 195
Aspettativa generica

1. Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall’art. 194 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo quanto disposto al successivo art. 196 (malattie oncologiche);

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici o di degenza ospedaliera;

c) che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come “aspettativa generica” senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale;

d) che il lavoratore non abbia già fruito dell'aspettativa in precedenza.

2. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui a precedente comma dovranno far pervenire all'azienda richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

3. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 194; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 196
Malattie oncologiche

1. Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l’azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all’art. 195 sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni.

2. Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Articolo 197
Rinvio ad altre disposizioni

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

2. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

3. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

Articolo 198
Lavoratori affetti da tubercolosi

1. I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

2. Ai sensi dell’art. 9 della legge 14.12.1970, n. 1088 e s.m.i. le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

3. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate.

4. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

Parte generale - Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro - Capo IV - Tutela della genitorialità
Articolo 199
Tutela della genitorialità

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

2. Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento la lavoratrice **ed il lavoratore hanno** diritto di astenersi dal lavoro: (*)

a) per “congedo di maternità”: si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei 2 mesi precedenti la data del parto e nei 3 mesi successivi al parto.

In alternativa, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro:

- a partire da 1 mese prima della data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla nascita a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del Servizio Sanitario, o con esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sottoposta a sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;

- dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151 del 2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice;

b) per "congedo di paternità alternativo": si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità alternativo) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità;

c) per "congedo di paternità obbligatorio" si intende: l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, poste a carico dell'Inps ed anticipata dal datore di lavoro.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 151 del 2001 (Congedo di paternità alternativo).

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto;

d) per "congedo parentale": si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 mesi di vita del bambino. Tale diritto è riconoscibile per ogni figlio nato e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino.

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 151 del 2001, ciascun genitore ha diritto ad astenersi per i seguenti periodi:

- la madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;

- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale, elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi;

- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (ai sensi dell'art. 337 quater c.c.), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- al padre, fino al dodicesimo di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibili all'altro genitore;

- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;

- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. (*)

e) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa.

3. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino o al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato. Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità **di cui agli artt. 27 bis e 28 del D.Lgs. 151 del 2001**. In caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento. (*)

4. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano. In caso di fruizione del congedo di paternità **di cui agli artt. 27 bis e 28 del D.Lgs. 151 del 2001**, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. (*)

In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

5. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo il cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 217 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. **209**.

La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità **di cui agli artt. 27 bis e 28 del D.Lgs. 151 del 2001**, ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. (*)

Nel caso di dimissioni di cui al precedente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

6. Ai sensi dell'art. 4 del decreto del presidente della Repubblica 25.11.1976 n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

7. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro e obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale e applicabile il divieto stesso.

8. I periodi di congedo di maternità **e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio")** devono essere computati **nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114 e, a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, anche della quattordicesima.**

I periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114 a far data dalla sottoscrizione del presente Contratto, mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dall'1.12.2027. (*)

9. Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22 del D.Lgs. 151 del 2001 la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'Inps**, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151 del 2001,** pari all'80% della retribuzione. Durante il periodo di congedo parentale di cui all'art. 34 del decreto legislativo n. 151 del 2001 e s.m.i. il genitore che ne fruisce ha diritto a una indennità**, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151 del 2001,** pari al 30% della retribuzione **elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione**. L'importo anticipato dal datore di lavoro e posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29.2.1980, n. 33. (*)

10. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29.2.1980, n. 33.

11. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26 e 36 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

12. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità e parentale, fatto salvo quanto previsto all'art. 183 del presente Contratto.

13. La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice o del genitore padre che avesse usufruito del congedo di paternità determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 199.*

Articolo 200
Integrazione congedo di maternità

1. Durante il congedo di maternità **(**astensione obbligatoria**)**, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'Inps, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. **I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e, a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, della quattordicesima mensilità.** (*)

(*) N.d.R.: *Articolo modificato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 200.*

Articolo 201
Congedo parentale

1. Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La contrattazione integrativa potrà stabilire diverse modalità di fruizione.

3. Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale e di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.

4. I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dagli articoli 26, e 36 del decreto legislativo n. 151 del 2001 **e successive modifiche e/o integrazioni**. (*)

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi retribuiti di cui all'art. 114, tredicesima e, a far data dall'1.12.2027, della quattordicesima mensilità. (**)

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 201.*

(**) N.d.R.: *Comma aggiunto dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 201.*

Articolo 202
Riposi giornalieri

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

1-bis. nei casi previsti dall'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001, il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto al padre lavoratore. (*)

2. Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ed in alternativa al padre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno così come previsto dall'art.39 comma 3 del decreto legislativo n. 151 del 2001 e s.m.i.. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per i genitori adottivi ed affidatari i riposi si applicano entro il primo anno dell'ingresso del minore nella famiglia.

3. Per detti riposi, è dovuta dall'Inps un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

4. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 151/2001.

5. I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli articoli 119 e 122 del presente Contratto e da quelle previste sulla tutela del lavoro della donna.

7. i riposi di cui al presente articolo sono utili ai fini della integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, della quattordicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114. (*)

(*) N.d.R.: *Comma aggiunto dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 202.*

Articolo 203
Congedo per la malattia del figlio

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26.2.2010, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. Tale procedura vale anche in caso di adozione o affidamento sia nazionale o internazionale.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale dei periodi di congedo per la malattia del figlio sono disciplinati dall'art. 48 e 49 del D.Lgs. n. 151/2001.

Articolo 204
Obblighi della lavoratrice

1. La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

2. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il trentesimo giorno successivo al parto la dichiarazione sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.

Articolo 204
Part time post partum

1. Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'art. 77.

2. Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

3. La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Articolo 206
Ulteriori ipotesi di part time

1. In caso di problemi di salute del figlio che comportino difficoltà di apprendimento, ai sensi della Legge 8.10.2010, n 170, a seguito di certificazione Dsa o Dsp, da parte del servizio sanitario pubblico o di comunicazione intervenuta da parte degli istituti scolastici alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre che ne avanzi richiesta verranno concessi turni di lavoro agevolati o, in alternativa, la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'art. 77, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva.

2. Le modalità di fruizione di suddette agevolazioni saranno determinate a livello aziendale o comunque tenendo conto delle esigenze organizzative dell'azienda e della lavoratrice madre o del lavoratore padre.

Parte generale - Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo I - Recesso
Articolo 207
Recesso

1. Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, così come modificate dalla legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo 208.

Parte generale - Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo II - Preavviso
Articolo 208
Preavviso

1. Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
A e B	quattro mesi
1	due mesi
2 e 3	un mese
4 e 5	20 giorni
6S, 6 e 7	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
A e B	cinque mesi
1	tre mesi
2 e 3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
A e B	sei mesi
1	quattro mesi
2 e 3	due mesi
4 e 5	45 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni

2. Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Articolo 209
Indennità sostitutiva del preavviso

1. Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanta diversamente previsto per i pubblici esercizi all’art. 179.

2. Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

3. Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

4. Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio ne durante la malattia ne durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Parte generale - Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo III - Dimissioni
Articolo 210
Dimissioni

1. Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all’art. 208 ferme restando in difetto le norme di cui all’art. 209.

2. Al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, e s.m.i., e di altre ipotesi previste dalla normativa vigente, il lavoratore deve comunicare le proprie dimissioni del rapporto lavorativo attraverso la procedura online, ai sensi e nelle modalità di cui all’art. 26, del D.Lgs. 14.9.2015, n. 151.

3. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo pero al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

4. Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 217.

5. In applicazione dell'art. 26, comma 4, del D.Lgs. 14.9.2015, n. 151, la comunicazione di cui al comma 2 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché degli enti bilaterali.

Articolo 211
Giusta causa

1. Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del c.c., ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

2. Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli artt. 209 e 217 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Articolo 212
Matrimonio

1. In conformità dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 198 del 2006 e s.m.i., le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 217 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

3. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate nelle modalità descritte al comma 2 dell'art. 210 con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 208 e confermate, a pena di nullità, presso una sede periferica dell'Ispettorato del Lavoro entro il termine di un mese.

4. L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Parte generale - Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo IV - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo
Articolo 213
Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

1. Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15.7.1966, n. 604, 20.5.1970, n. 300, 11.5.1990, n. 108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuate non può effettuarsi che per:

a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto e a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (art. 2119 del c.c.).

b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinate da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

2. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

4. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

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

a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lett. a) e b) del settimo comma dell'art. 144;

b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;

c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;

g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;

h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;

i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell’art. 13 della legge 20.5.1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lett. a), b), c) e d) del primo comma dell’art. 144;

l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;

m) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 214
Licenziamento simulato

1. Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

2. Il licenziamento si presume comunque simulato salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Articolo 215
Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell’art. 4 della legge 15.7.1966 n. 604, e dell’art. 15 della legge 20.5.1970, n. 300, come modificato dall’art. 13 della legge 9.12.1977, n. 903 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall’art. 18 della legge 20.5.1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 108 del 1990.

Articolo 216
Matrimonio

1. Ai sensi dell’art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 198 del 2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

2. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c) del terzo comma dell’art. 54 del decreto legislativo n. 151 del 2001, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell’attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

3. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente art. 212.

Parte generale - Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo V - Trattamento di Fine Rapporto
Articolo 217
Trattamento di fine rapporto

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un Trattamento di Fine Rapporto.

2. Il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29.5.1982, n. 297.

3. Fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerato come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

4. Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

5. Ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'art. 2120 c.c. come modificato dalla legge 29.5.1982, n. 297, è escluso dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, l'importo degli scatti di anzianità, dalla data dell'1.1.2018 fino al 31.10.2021.

6. Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29.5.1982, n. 297.

Articolo 218
Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

2. Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.

4. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

5. In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

6. In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

Parte generale - Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo VI - Restituzione documenti di lavoro
Articolo 219
Restituzione dei documenti di lavoro

1. L'azienda riconsegnerà al lavoratore ogni documento di sua pertinenza entro tre giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore ne rilascerà ricevuta.

2. A richiesta del lavoratore, l'azienda consegnerà anche un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato alle sue dipendenze e delle mansioni dallo stesso svolte.

Parte generale - Titolo IX - Vigenza contrattuale
Articolo 220
Decorrenza e durata

1. Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre **dall'1.6.2024 e sarà valido sino al 31.12.2027**. (*)

2. Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

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

Nota di raccordo (**)

Le Parti in considerazione della necessità di porre attenzione al comparto della ristorazione collettiva che è ancora condizionato dalle problematiche relative all'aumento del costo delle materie prime e alla difficoltà di recupero degli aumenti dei contratti nei confronti delle committenze, si danno atto e convengono che tali peculiari situazioni rendono necessario prevedere una differente tempistica degli aumenti contrattuali, di cui al presente Contratto. Concordano sul carattere di straordinarietà e non ripetibilità dell'intervento e di

condividere un percorso di negoziazione anche attraverso la creazione di tavoli tecnici che considerino e monitorino le dinamiche macroeconomiche e inflazionistiche per l'anticipazione delle tranches. A tal fine, le Parti si incontreranno entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordare, successivamente, a richiesta di una delle Parti.

Clausola Finale (**)

Le Parti si impegnano ad effettuare sei mesi prima dalla scadenza del Contratto un confronto funzionale a valutare possibili soluzioni correlate al periodo di vacanza contrattuale.

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 220.*

(**) N.d.R.: *Parte aggiunta dall'accordo 5 giugno 2024 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 220.*

Articolo 221
Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

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

2. La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.

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

Clausola di raccordo

1. Nell'ottica di dotare il Settore di uno strumento contrattuale che fornisca la necessaria stabilita del quadro di insieme, le Parti condividono che il presente C.C.N.L. produca effetti dall'1.1.2018, sia per la Parte normativa che per quella economica. Il presente Contratto Nazionale sostituisce il C.C.N.L. Turismo 20.2.2010, fatto salvo quanta espressamente richiamato.

2. Le Parti stabiliscono che per i periodi di servizio prestati fino al 31.12.2017, resta valido il trattamento economico e normativo stabilito dal C.C.N.L. Turismo 20.2.2010.

Parte Speciale - Titolo X - Settore Ristorazione Collettiva
Protocollo appalti

Le Parti, considerato:

- il Protocollo di intesa sugli appalti di cui al C.C.N.L. Turismo 22.1.1999;

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del Dialogo Sociale con la definizione da parte di E.F.F.A.T. (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e Food Service Europe (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25.1.2006 e delle azioni a livello europeo in corso di definizione per l'aggiornamento della "Guida";

- l'avviso comune sugli appalti nella ristorazione collettiva sottoscritto il 19.7.2003,

- l'emanazione periodica, ai sensi del D.Lgs. 18.4.2016, n. 50, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito e i contenuti, con particolare riferimento ai servizi ad alta intensità di manodopera, ai servizi sociali e di ristorazione ospedaliera, assistenziale e scolastica;

- che il presente C.C.N.L., in quanto sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalla organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria, dispone dei requisiti di cui all'art. 51 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81;

- che è necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionale e di rispetto delle norme contrattuali,

chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:

a) che venga inserito nei bandi di gara, al fine del mantenimento dei livelli occupazionali, il riferimento al presente C.C.N.L. sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle OO.SS. dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, nel rispetto dell'art. 50 del D.Lgs. 18.4.2016, n. 50;

b) che sia emanato in base al presente C.C.N.L. da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il decreto sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;

c) che, nel rispetto dell'art. 95 del D.Lgs. 18.4.2016, n. 50, nel Settore della Ristorazione Collettiva sia effettivamente garantita l'aggiudicazione dell'appalto sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, attraverso una revisione delle linee guida dell'A.N.A.C. idonea a cogliere la specificità di questo servizio.

d) di prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici.

Articolo 222
Disposizioni generali

1. 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 9.4.1979, modificato dagli Accordi del 13.10.1982, 17.6.1986, del 3.5.1990 e del 22.1.1999 trovano inserimento nel presente titolo.

Articolo 223
Cambi di gestione - finalità

1. Rilevato che il Settore della ristorazione collettiva 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 224
Cambi di gestione - procedure

1. La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto dovrà darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. e competenti per territorio, mediante lettera (allegata ... del presente C.C.N.L.) contenente le seguenti informazioni relative a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto in oggetto:

- nominativo e codice fiscale;

- data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale;

- livello di inquadramento, mansione e orario di lavoro settimanale indicati nel contratto individuale;

- assunzione ai sensi della legge n. 68/1999 e s.m.i.

2. La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto dovrà far pervenire all'impresa subentrante la seguente documentazione relativa a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto in oggetto:

- nominativo e codice fiscale;

- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;

- data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale;

- livello di inquadramento, mansione e ore di lavoro settimanali indicati nel contratto individuale;

- dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nell'anno di calendario corrente del cambio di gestione;

- elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999 e s.m.i.;

- le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, attestati di primo soccorso, antincendio e alle iniziative in materia di formazione e informazione;

- cedolini paga dei sei mesi precedenti alla data del passaggio;

- iscrizione dei lavoratori a Fondi di Previdenza complementare;

- le iniziative di formazione e/o addestramento, incluse quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato e/o di inserimento stipulati e/o quelle riguardanti il Libretto formativo del cittadino e/o quelle svolte in base all'Accordo Stato/Regioni del 22.2.2012 e s.m.i.;

- il certificato penale del casellario giudiziale, se in possesso dall'azienda uscente, al fine di ottemperare agli adempimenti di cui al D.Lgs. n. 39/2014.

3. La Gestione subentrante - anch'essa con la massima tempestività possibile, comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto - darà a sua volta formale comunicazione scritta alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

Articolo 225
Cambi di gestione - incontri di verifica

1. Su richiesta di una delle Parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica dell'applicazione delle norme previste in materia di cambio di gestione, preventivi all'evento considerato. Tali incontri dovranno concludersi di norma entro l'inizio dell'appalto.

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

Articolo 226
Cambi di gestione - assunzioni

1. La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno sei mesi al L.U.L. (Libro Unico del Lavoro), 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 dei lavoratori.

2. Anche nell'ipotesi di subentro nella gestione di appalto, la cui durata precedente sia stata inferiore ai sei mesi, la gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, di cui al comma 1, che risulti regolarmente occupato da almeno sei mesi nell'unità produttiva interessata.

Articolo 227
Cambi di gestione - Riorganizzazione

1. Gli incontri di cui all'art. 225 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 dell'occupazione del soggetto appaltante.

2. 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 - agli ammortizzatori sociali.

Articolo 228
Cambi di gestione - Possibilità di reimpiego

1. 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 229
Cambi di gestione - Condizioni

1. Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al primo comma dell'art. 226, per il quale peraltro l'azienda uscente e esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli artt. 207 e 208 del presente Contratto.

2. 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 230
Cambi di gestione - garanzie retributive

1. Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'art. 227, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del C.C.N.L., ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno sei mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

2. Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9.4.1979, la differenza verrà mantenuta come quota ad personam e sarà assorbita in occasione di futuri aumenti salariali collettivi, con modalità da definire tra le parti. Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'art. 229, la Gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo di cui all'art. 182, relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti, quanto fissato dall'allegato F del presente Contratto:

- le annualità intere di servizio maturate presso la Gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente all'1.6.1986;

- l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente per i casi di cambi di gestione intervenuti successivamente all'1.6.1986.

3. 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 231
Cambi di gestione - clausola di salvaguardia

1. Le norme di cui al presente Titolo 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 Associazioni imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il presente Contratto.

2. 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 232
Trattamenti salariali integrativi

1. A parziale deroga di quanto previsto dall'art. 14 del presente Contratto, per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati di cui alla lettera 1) del terzo comma dello stesso articolo 14 saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali/territoriali dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori e delle associazioni datoriali stipulanti il presente Contratto.

Articolo 233
Cambi di gestione - Centri di cottura e centri di produzione pasti

1. La disciplina di cui agli articoli che precedono si applica anche nei confronti del personale operante presso i centri di produzione e smistamento pasti di pertinenza dell'appalto.

2. Qualora il centro di cottura sia di pertinenza di più appalti, la gestione subentrante assumerà il personale addetto all'appalto oggetto di cambio di gestione. Al fine di consentire le adeguate verifiche di cui all'articolo 225 e dell'eventuale confronto di cui agli articoli 226 e successivi, l'azienda uscente fornirà all'azienda subentrante ed alle Organizzazioni Sindacali ogni dato utile alla corretta individuazione della quantità di organico impiegato nell'appalto oggetto del cambio di gestione, ivi comprese le informazioni resi al committente nell'esercizio dell'attività.

Articolo 234
Sciopero nelle mense ospedaliere

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

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

3. 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.

4. 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.

5. 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.

Articolo 235
Confronto settoriale

1. Le Parti, tenuto conto delle specificità della ristorazione collettiva e della opportunità di definire una più puntuale normativa di raccordo con quella del C.C.N.L., convengono di avviare, dopo la stipula del Contratto stesso, incontri finalizzati a risolvere, tra l'altro, le seguenti questioni:

- durata degli appalti;

- aspetti relativi agli ammortizzatori sociali;

- problematiche relative al mercato del lavoro.

Parte speciale - Titolo XI - Settore Ristorazione Commerciale - Capo I - Subentro in Rapporti di concessione/subconcessione o subentro in contratti di locazione in centri commerciali
Articolo 236
Subentro in rapporti di concessione/subconcessione o subentro in contratti di locazione in centri commerciali

1. Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private anche tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di una serie di procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto degli obblighi previsti dal C.C.N.L. e dalla contrattazione integrativa aziendale/territoriale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le Parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono che in tutti i casi di subentro di nuovo operatore ad altro in successivi rapporti di concessione o subentro in contratti di locazione in centri commerciali, che non siano configurabili come cessione di azienda o di ramo di azienda, venga estesa l'area di applicazione degli artt.i da 223 a 231.

2. Considerato che:

- il Settore della ristorazione commerciale opera anche sulla rete autostradale italiana mediante gare di assegnazione per l’affidamento in sub-concessione autostradale dei servizi di ristoro e di market regolamentate ad oggi dal decreto interministeriale del 7.8.2015;

- tali gare possono comportare cambi nella titolarità delle sub-concessioni con il subentro di nuovi concessionari;

- le caratteristiche peculiari del mercato della ristorazione, volto a garantire condizioni di trasparenza, qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto del C.C.N.L. e della contrattazione integrativa aziendale/territoriale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

3. Le ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro in successivi rapporti di concessione autostradale, sono disciplinate dai seguenti commi.

4. La Gestione uscente secondo quanto previsto dall'art. 47 legge 428/90 e, comunque, con la massima tempestività possibile, darà formale comunicazione della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 224 del presente C.C.N.L., circa il subentro nella concessione da parte della Gestione subentrante che sarà tenuta ad analoga comunicazione non appena informata della data di aggiudicazione.

5. La gestione subentrante acquisirà tutto il personale addetto riferito all'unità produttiva interessata nelle modalità di seguito indicate:

a) il subentro di concessione autostradale avviene con applicazione dell'art. 2112 c.c. con le previsioni di cui ai punti che seguono:

- quale ipotesi convenzionale di anticipazione, la Gestione uscente provvede alla corresponsione del T.F.R. e delle altre competenze dirette, indirette e differite (ivi compresi i ratei di mensilità aggiuntive e non godute, permessi retribuiti maturati e non goduti, eccezione fatta per le ferie) maturate dai lavoratori fino alla data del subentro, durante la gestione precedente, con rinuncia degli stessi alla solidarietà, per tali titoli anticipati, con la gestione subentrante, senza che ciò comporti comunque soluzione di continuità al rapporto di lavoro, salvo espressa dichiarazione di volontà contraria del singolo lavoratore da fornire alla Gestione uscente entro e non oltre la data di subentro in concessione;

- l'impresa subentrante potrà organizzare le figure dei direttori a condizioni differenti da quelle della gestione precedente, anche attraverso l'assegnazione dei suddetti lavoratori a mansioni differenti, fatti salvi i trattamenti retributivi in essere derivanti dalla contrattazione collettiva, ed a condizioni coerenti e armonizzate alla complessiva struttura organizzativa aziendale della Gestione subentrante, anche al fine di favorire un adeguato inserimento ed un idoneo percorso di riqualificazione professionale. Eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro saranno comunque oggetto di confronto a livello territoriale.

b) Per effetto di quanto sopra, stante l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., al personale interessato dai subentri in concessione autostradale, con un'anzianità di servizio antecedente al 7.3.2015, trova applicazione l'art. 18 L. n. 300/1970 come modificato dalla legge 92/2012.

Parte speciale - Titolo XI - Settore Ristorazione Commerciale - Capo II - Norme per ristoranti e buffets di stazione

Articolo 237
Ristoranti e buffets di stazione

1. 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'art. 6 del regolamento 10.9.1923, n. 1955.

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

Articolo 238
Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto

1. In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22.6.1971, che al comma b) dell'art. 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., i trattamenti di fine rapporto del personale suddetto dovranno essere accantonati, mediante polizza di capitalizzazione da stipularsi nei modi e nei termini stabiliti dal Regolamento sottoscritto dalle Organizzazioni stipulanti in data 21.11.1972.

Parte speciale - Titolo XII - Stabilimenti Balneari - Capo I - Classificazione del personale

Articolo 239
Classificazione del personale

1. La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

Area Quadri

Ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 1.7.1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

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

- direttore.

Livello Primo

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

- vice direttore;

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

Livello Secondo

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

- ispettore;

- cassiere centrale;

- interprete;

- infermiere diplomato;

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

Livello Terzo

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

- Capo assistente bagnanti;

- istruttore di ginnastica correttiva;

- Capo operaio;

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

Livello Quarto

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

- segretario;

- operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l’aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- infermiere;

- pedicurista;

- manicurista;

- massaggiatore;

- barbiere e parrucchiere;

- istruttore di nuoto con brevetto;

- stenodattilografo con funzioni di segreteria;

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

Livello Quinto

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

- cassiere;

- magazziniere comune;

- addetto all’amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;

- assistente ai bagnanti;

- dattilografo;

- addetto vendita biglietti;

- operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);

- addetto a mansioni di ordine;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all’interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;

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

Livello Sesto Super

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

- maschera;

- guardiano notturno;

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

Livello Sesto

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

- operaio comune;

- inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);

- lavandaio;

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

Livello Settimo

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

- guardarobiera clienti;

- addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;

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

Parte speciale - Titolo XII - Stabilimenti Balneari - Capo II - Contratti a termine

Articolo 240

Disciplina

1. 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.

2. Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

3. La disciplina di cui all’art. 95, non si applica alla presente parte speciale.

Articolo 241

Cessazione anticipata dell'attività

1. 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.

2. In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 242

Risoluzione anticipata del contratto a termine

1. 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 durata e medesima retribuzione.

2. A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli Accordi Integrativi Provinciali.

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

Articolo 243

Trattamenti retributivi e normativi

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

Articolo 244

Personale retribuito in percentuale

1. I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all’art. 179.

Parte speciale - Titolo XII - Stabilimenti Balneari - Capo III - Orario di lavoro

Articolo 245

Distribuzione dell'orario di lavoro

1. In deroga a quanto previsto dall’art. 111 la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio.

2. Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

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

Articolo 246

Maggiorazioni per lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 60% se notturno.

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

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

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

5. Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell’art. 160.

Articolo 247

Maggiorazioni per festività

1. Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all’art. 131 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servi effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

Parte speciale - Titolo XII - Stabilimenti Balneari - Capo IV - Trattamenti salariali integrativi

Articolo 248

Terzi Elementi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell’art. 157, l'eventuale Terzo Elemento Provinciale e/o eventuale Terzo Elemento Aziendale in atto di cui all'art. 41 del C.C.N.L. 26.6.1974 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all’art. 79 del C.C.N.L. 10.4.1979.

Articolo 249

Retribuzioni stabilimenti balneari III e IV Categoria

1. Resta confermata l’applicazione della riduzione prevista dall’art. 1620 ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

Parte speciale - Titolo XII - Stabilimenti Balneari - Capo V - Malattia ed infortunio

Articolo 250

Malattia

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

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'Inps ai sensi dell'art. 74 della legge 23.12.1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29.2.1980, 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 artt. 1 e 2 della legge 29.2.1980, n. 33;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'Inps pari al 28% della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'art. 188.

2. A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

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

Articolo 251
Infortunio

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

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

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

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli artt. 188 e 250 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Inps;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

Parte speciale - Titolo XII - Stabilimenti Balneari - Capo VI - Funzionamento Commissioni Paritetiche
Articolo 252
Funzionamento

1. Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli, 37, 38, 39, 40, 41, 42.

Parte speciale - Titolo XIII - Alberghi diurni - Capo I - Classificazione del personale
Articolo 253
Classificazione del personale

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

Area Quadri

Ai sensi della legge 14.5.1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D. 1.7.1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

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

decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- direttore;

- gerente.

Livello Primo

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

- vice direttore;

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

Livello Secondo

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

- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);

- responsabile del controllo di più reparti;

- consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione;

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

Livello Terzo

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

- magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori;

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

Livello quarto

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

- cassiere centrale;

- barbiere;

- parrucchiere;

- manicure;

- pedicure;

- massaggiatore;

- visagista;

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

Livello Quinto

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

- magazziniere comune;

- cassiera;

- aiuto parrucchiere;

- pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;

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

Livello Sesto Super

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

- addetto deposito bagagli;

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

Livello Sesto

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

- lustrascarpe;

- bagnina;

- sciampista;

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

Livello Settimo

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

- personale di fatica;

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

Parte speciale - Titolo XIII - Alberghi diurni - Capo II - Contratto a termine

Articolo 254
Disciplina

1. Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

2. È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

3. Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 255
Cessazione anticipata dell'attività

1. 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.

2. In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso quelle nazionali.

Articolo 256
Risoluzione anticipata del contratto a termine

1. 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 durata e medesima retribuzione.

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

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

Articolo 257
Trattamenti retributivi

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

Articolo 258
Personale retribuito in percentuale

1. I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbano essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 179.

Parte speciale - Titolo XIII - Alberghi diurni - Capo III - Orario di lavoro
Articolo 259
Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale

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

2. 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 260
Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero

1. 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 261
Maggiorazione per lavoro notturno

1. 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 262
Lavoratori notturni

1. Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 123, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

2. A decorrere dall’1.7.2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell’art. 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall’art. 261 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Articolo 263
Maggiorazione per lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 60% se notturno.

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

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

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

Articolo 264
Maggiorazione per festività

1. Al personale che presta la propria opera nelle festività dei cui all’art. 131 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

Parte speciale - Titolo XIII - Alberghi diurni - Capo IV - Trattamenti salariali integrativi
Articolo 265
Terzi Elementi

1. Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui al comma 1, lett. b), dell’art. 157 l'eventuale Terzo Elemento Provinciale e/o eventuale Elemento Aziendale in atto di cui alla norma transitoria in calce all’art. 7 lett. b) del C.C.N.L. 10.4.1979.

Parte speciale - Titolo XIII - Alberghi diurni - Capo V - Malattia ed infortunio
Articolo 266
Malattia

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

a) ad una indennità pari al 50% 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’art. 74 della legge 23.12.1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell’art. 1 della legge 29.2.1980, 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 artt. 1 e 2 della legge 29.2.1980, n. 33;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall’Inps pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che sia stato provveduto da parte del dipendente a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall’art. 188.

2. A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

3. L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l’Inps non riconosce per qualsiasi motivo l’indennità a suo carico: se l’indennità stessa è riconosciuta dall’Inps in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall’Inps.

Articolo 267
Infortunio

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

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

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

-invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli artt. 188 e 266 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Inps;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

Parte speciale - Titolo XIII - Alberghi diurni - Capo VI - Funzionamento Commissioni Paritetiche
Articolo 268
Funzionamento

1. Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli artt. 37, 38, 39, 40, 41, 42.

Parte speciale - Titolo XIV - Locali notturni e sale giochi autorizzate - Capo I - Norme per i locali notturni
Articolo 269
Locali notturni

1. 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 270
Percentuale di servizio

1. 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.

2. Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno di cui all'art. 124

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

4. È data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare 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 271
Ulteriori disposizioni

1. Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'art. 175 del presente Contratto.

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

3. 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.

Parte speciale - Titolo XIV - Locali notturni e sale giochi autorizzate - Capo II - Norme per i Bingo
Dichiarazione a verbale

In riferimento a quanto previsto nel Protocollo aggiuntivo per le Sale Bingo del 20.11.2001 (Allegato P), alla luce della complessa situazione del settore ed in considerazione dell'evoluzione delle professionalità del settore, le parti condividono la necessita di attivare una Commissione paritetica entro l'1.5.2018.

La commissione paritetica approfondirà i temi connessi alla classificazione e alle relative mansioni del personale delle sale bingo.

Per intanto ai fini dell'apprendistato professionalizzante, si farà riferimento alle mansioni ed alla classificazione in essere a livello aziendale.

Restano salvi eventuali accordi aziendali territoriali esistenti stipulanti in data antecedente alla sottoscrizione del presente C.C.N.L..

La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31.12.2018.

Allegati
Allegato A
Profili formativi

1.1 Profili formativi

1. Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, sono individuate le seguenti figure:

Denominazione figura	Livello corrispondente	Durata
Addetto/operatore di base	6	fino a 24 mesi
Addetto/operatore esperto	6S	fino a 36 mesi
Addetto/operatore qualificato	5	fino a 36 mesi
Addetto/operatore specializzato	4	fino a 36 mesi
Operatore professionale	3	fino a 36 mesi
Operatore gestionale	2	fino a 36 mesi

2. Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all’art. 1, comma 1, punto I, II, III, V e VI, del presente C.C.N.L..

3. Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

4. Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo. La formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali è tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

<table>
<tr><td colspan="2">Addetto/operatore di base
(cucina, banco, sala, bar)</td><td>Descrizione attività: La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza</td></tr>
<tr><td>Livello</td><td>Competenze potenziali</td><td>Contenuti percorso formativo minimo</td></tr>
<tr><td rowspan="2">6
Qualifiche di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione</td><td>La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.</td><td>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);</td></tr>
<tr><td>Esempi: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall’assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.</td><td>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="2">Addetto/operatore esperto
(cucina, banco, sala, bar)</td><td>Descrizione attività: La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza</td></tr>
<tr><td>Livello</td><td>Competenze potenziali</td><td>Contenuti percorso formativo minimo</td></tr>
<tr><td rowspan="2">6 Super
Qualifiche di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione</td><td>La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.</td><td>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);</td></tr>
<tr><td>Esempi: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall’assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.</td><td>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Addetto/operatore qualificato
(cucina, banco, sala, bar)</td><td>Descrizione attività: La figura svolge la propria attività nell’ambito del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera e sulla base delle indicazioni ricevute o nell’ambito del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza</td></tr>
<tr><td>Livello</td><td>Competenze potenziali</td><td>Contenuti percorso formativo minimo</td></tr>
<tr><td rowspan="2">5
Qualifiche di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione</td><td>La figura standard opera generalmente attuando le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza.</td><td>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);</td></tr>
<tr><td>Esempi: produzione di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di preparazioni gastronomiche previste dal menu, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, mise en place dei tavoli e riordino, consigliare il cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, eseguire operazioni amministrative e le normali operazioni di registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche dotate di software dedicato; procedere alle operazioni di conteggio di denaro e/o ticket, ecc.</td><td>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Addetto/operatore specializzato
(cucina, banco, sala, bar)</td><td>Descrizione attività : La figura si occupa della realizzazione del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, coadiuvato eventualmente da addetti di supporto, o della realizzazione del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, garantendo inoltre il rispetto delle norme di igiene e sicurezza, relative all'ambito in cui svolge le operazioni allo stesso affidate.</td></tr>
</table>

Livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
4 Qualifiche di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente definendo ed assegnando sulla base dello stato degli ordini/del piano di produzione e tenendo in conto la disponibilità delle risorse, le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza e gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
	Esempi: produzione in autonomia di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di differenti preparazioni gastronomiche previste dal menu, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, suggerimento al cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, esercitando ove del caso attività di supporto al consumo, in modo da valorizzare i prodotti e l'esperienza gustativa, ecc.	b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)
Operatore professionale (cucina, banco, sala, bar)		Descrizione attività: La figura partecipa direttamente al processo produttivo, sulla base delle deleghe ricevute, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza
Livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3 Qualifiche di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente sulla base delle deleghe e ricevute e/o delle istruzioni in uso nel locale, secondo le sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fomite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, attua - sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza - il modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
	Esempi: Elaborazione del piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, Verifica della qualità delle preparazioni alimentari rispetto agli standard di offerta e disporle nei piatti di portata, in modo da valorizzarle nel rapporto con il cliente, realizzazione delle differenti preparazioni gastronomiche e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, gestione delle risorse umane della propria area, orientandone i comportamenti al rispetto delle regole di lavoro e creando occasioni di qualificazione ed integrazione professionale, gestione laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro, ecc.	b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)
Operatore gestionale (cucina, banco, sala, bar)		Descrizione attività: La figura partecipa direttamente al processo produttivo, sulla base delle deleghe ricevute, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza
Livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo

2 Qualifiche di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente con un attività di controllo e definizione delle attività della propria area sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
	Esempi: Controllo dei menu, controllo e definizione - sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza - del modello di funzionamento dell'area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative, controllo ed elaborazione sulla base degli ordini e delle previsioni di vendita, il piano di produzione, definendo sulla base del carico di Lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, anche in termini economici, verifica della qualità delle preparazioni alimentari, coordina e gestisce le risorse umane della propria area, ecc.	b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

1.2 Profili formativi stabilimenti balneari

1. Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento agli stabilimenti balneari sono individuate le seguenti figure:

Denominazione figura	Livello corrispondente	Durata
Addetto/operatore di base	6	fino a 24 mesi
Addetto/operatore esperto	6 Super	fino a 36 mesi
Addetto/operatore qualificato	5	fino a 36 mesi
Addetto/operatore specializzato	4	fino a 36 mesi
Operatore professionale	3	fino a 36 mesi
Operatore gestionale	2	fino a 36 mesi

2. Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'art. 1, comma 1, punto IV del presente C.C.N.L..

3. Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

4. Si applicano, in quanto compatibili, i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo del comparto pubblici esercizi di cui al punto 1.1 e quelli, specifici, di seguito indicati. La formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali è tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Operatore professionale (Servizi di spiaggia)	Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.
	Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.
	Collabora con la struttura nel processo predisposizione ed erogazione del servizio.

Livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3 Qualifiche di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo e coordinando le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
		b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)
Addetto/operatore qualificato (Servizi di spiaggia)		Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.
		Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.
		Collabora con la struttura nel processo predisposizione ed erogazione del servizio.
		Provvede all’allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.
Livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5 Qualifiche di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso e provvede all’allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
		b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

Addetto/operatore di base (Servizi di spiaggia)		Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.
		Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature per lo sport, l'intrattenimento e il tempo libero, anche effettuando interventi di prima manutenzione.
		Svolge attività di assistenza e ricevimento dei clienti.
		Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.
Livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 Qualifiche di cui al presente C.C.N.L. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. Esempi: assistenza e ricevimento dei clienti, cura e riordino ambienti, strutture e attrezzature, operazioni di semplice manutenzione.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
		b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

Allegato A
Scheda formativa

informazioni personali

nome e cognome

|_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_|

luogo di nascita

|_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_|

data di nascita |_||_|/|_||_|/|_||_| indirizzo

|_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_|

Città |_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_| provincia |_||_|

istruzione e formazione

[] istituto professionale	[] scuola secondaria di 2°	[] università

informazioni sull'azienda

denominazione sociale

|_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_|

indirizzo

|_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_|

Città |_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_| provincia |_||_|

referente per la formazione

|_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_|

informazioni sul contratto di apprendistato

[] articolo 41, comma 2, lettera a)	[] articolo 41, comma 2, lettera b)	[] articolo 41, comma 2, lettera c)
d.lgs. n.81/2015	d.lgs. n. 81/2015	d.lgs. n. 81/2015
(apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)	(professionalizzante)	(alta formazione e ricerca)

profilo professionale

|_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_||_|

durata del rapporto	inquadramento	formazione
|_||_| mesi	livello |_||_|	|_||_| ore medie annue

inizio rapporto |_||_|/|_||_|/|_||_|	fine rapporto |_||_|/|_||_|/|_||_|

dichiarazione del datore di lavoro

Si attesta che la formazione prevista dal C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo si è svolta in sede aziendale, in conformità con quanto previsto dal C.C.N.L. stesso e dalle vigenti disposizioni di legge.

Data |_||_|/|_||_|/|_||_|	(timbro e firma)

Allegato 3

	Spett.Le
	Ente Bilaterale
	Territoriale Del Turismo
	Indirizzo
	Città

Oggetto: autocertificazione della capacità formativa ai sensi del C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo

Il/la sottoscritto/a ..., rappresentante dell'azienda ..., con sede in ..., via ..., consapevole del valore delle proprie dichiarazioni, ed in particolare che: “In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro (...) il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.” (articolo 47, comma 1, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81); ai fini dell'erogazione agli apprendisti in forza della formazione secondo quanto previsto dall’art. 5 del C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo;

dichiara

1) che, con riferimento alla predetta azienda, sussistono tutti i requisiti richiesti dal predetto Accordo e dal C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo, ed in particolare:

a) è individuato un referente per la formazione, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale;

b) i profili professionali attivati rientrano tra quelli individuati dal C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo;

c) verrà compilata, per ogni apprendista, una scheda formativa secondo il modello individuate dal C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo;

2) che l'azienda applica integralmente le disposizioni del C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8 febbraio 2018, ed in particolare quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua, che costituiscono condizione necessaria per l’utilizzo degli strumenti previsti dal Regolamento sull’apprendistato professionalizzante nel settore Turismo.

In fede.

luogo e data	timbro e firma

Allegato A

Autocertificazione della capacità formativa ai sensi del C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo

	Spett.Le
	Ente Bilaterale
	Territoriale Del Turismo
	Indirizzo
	Città

Oggetto: autocertificazione della capacità formativa ai sensi del C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo

Il/la sottoscritto/a ..., rappresentante dell'azienda ..., con sede in ..., via ..., consapevole del valore delle proprie dichiarazioni, ed in particolare che: “In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro (...) il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.” (articolo 47, comma 1, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81); ai fini dell'erogazione agli apprendisti in forza della formazione secondo quanto previsto dall’art. 5 del C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo;

dichiara

1) che, con riferimento alla predetta azienda, sussistono tutti i requisiti richiesti dal predetto Accordo e dal C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo, ed in particolare:

a) è individuato un referente per la formazione, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale;

b) i profili professionali attivati rientrano tra quelli individuati dal C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo;

c) verrà compilata, per ogni apprendista, una scheda formativa secondo il modello individuate dal C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo;

2) che l'azienda applica integralmente le disposizioni del C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8 febbraio 2018, ed in particolare quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua, che costituiscono condizione necessaria per l’utilizzo degli strumenti previsti dal Regolamento sull’apprendistato professionalizzante nel settore Turismo.

In fede.

luogo e data	timbro e firma

Allegato B

Avviso Comune Settore Turismo

Attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla legge 24 dicembre 2007, n. 247

Il giorno 12 del mese di giugno 2008

tra

Federalberghi

Fipe

Fiavet

Faita

Federreti

e

Filcams Cgil

Fisascat Cisl

Uiltucs Uil

premesso che:

- il settore turistico è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di clientela, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla Stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, connessa allo svolgimento di iniziative promozionali o commerciali, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale;

- in tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale;

- la contrattazione collettiva ha costantemente tenuto conto di tali caratteristiche, che integrano e aggiornano le ipotesi definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e dall'art. 1 del decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito in legge 3 febbraio 1978, n. 18, disciplinando il ricorso ai contratti a tempo determinato con la ricognizione di specifiche ipotesi, anche ai sensi di quanto disposto dall'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;

- la contrattazione collettiva ha disciplinato il diritto di precedenza nella riassunzione per i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato in relazione alle ipotesi precedentemente esposte;

- la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha introdotto, in tenia di contratto a tempo determinato, un rinvio ad avvisi comuni sottoscritti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per stabilire:

a) la durata dell'ulteriore contratto a termine che, in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art. 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, può essere stipulato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per una sola volta, qualora, per effetto di successioni di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, si sia raggiunto il termine di trentasei mesi di rapporto, comprensivo di proroghe e rinnovi;

b) le attività stagionali, ulteriori rispetto a quelle definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, per le quali non trovi applicazione il limite di trentasei mesi di cui al predetto articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001;

le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono quanto segue:

1. la durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art. 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore ad otto mesi, elevabile a dodici mesi mediante la contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale;

2. in relazione alla particolarità del settore turismo, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5, comma 4 ter del decreto legislativo n. 368 del 2001, così come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 4 bis del predetto articolo 5, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla Stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 77 e 78 del C.C.N.L. Turismo 19 luglio 2003, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'art. 81 del C.C.N.L. Turismo 19 luglio 2003;

3. in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 5, comma 4 quater, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 77 e 78 del C.C.N.L. Turismo 19 luglio 2003;

4. Le disposizioni del presente accordo trovano applicazione con decorrenza dall'1 gennaio 2008.

Allegato C
Vitto

Convenzione per la somministrazione del vitto

Le aziende della ristorazione provvederanno alla somministrazione, fino a due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.

1) Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta (o equivalente) ed una bevanda. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.

2) I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo al singolo pasto che, fatto salvo quanta previsto a livello aziendale o territoriale, è di euro 0,85. Il prezzo verrà aggiornato nelle modalità descritte di seguito:

a) a decorrere dall'1 gennaio 2018, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto;

b) a decorrere dall'1 gennaio 2019, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto;

c) a decorrere dall'1 gennaio 2020, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto;

d) a decorrere dall'1 gennaio 2021, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto.

Per il personale con contratto di lavoro part time così come previsto dall'art. 78, comma 2 del presente Contratto e per il personale con contratto di lavoro part time di cui all'art. 78 comma 2 lettera a) del presente Contratto, il prezzo del vitto di cui al comma precedente, seguirà gli aumenti con le decorrenze dei punti a), c), d). L'aumento di cui al punto b) si applicherà, al più tardi, dal rinnovo del presente Contratto.

Il lavoratore che non voglia usufruire del servizio vitto dovrà comunicarlo datore di lavoro per iscritto entro il mese di dicembre per l'anno successivo.

In tal caso non sarà effettuata la trattenuta del pasto.

Per il solo anno 2018 la predetta richiesta dovrà avvenire entro il 31 marzo 2018.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non e valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.

Allegato D
Lavoratori stagionali

D/1 - Lettera Inail

Istituto Nazionale per l'Assicurazione Contro gli Infortuni sul Lavoro Direzione Generale

	Roma, 5 ottobre 1988
	Alla Faiat
	Alla Fipe
	Alla Fiavet
	Alla Faita

	Alla Filcams
	Alla Fisascat-Cisl
	Alla Uiltusc-Uil

Oggetto: Contratto Collettivo Nazionale

Con riferimento alla nota a margine si osserva preliminarmente che esula dalla competenza dello scrivente Istituto esprimere valutazioni in tema di accordi sindacali, la cui piena attuazione, per lo più, e informata a considerazioni di carattere politico-sociale.

Sotto l'aspetto tecnico si rileva, peraltro, che non sembra possano derivare conseguenze negative per i lavoratori dall'adozione del particolare sistema.

Infatti l'importo giornaliero della retribuzione, determinato, a seconda dei casi, sulle retribuzioni effettive o convenzionali o - se superiori - sui minimi di legge, va moltiplicato, ai fini contributivi ed indennitari, per il numero dei giorni di effettiva presenza al lavoro, dovendosi intendere per giorni di effettiva presenza al lavoro non solo quelli nei quali il lavoratore presta effettivamente la sua opera, ma anche quelli che vengono retribuiti in forza di legge o di contratto pur non essendo il lavoratore fisicamente presente; in tale ipotesi possono ben rientrare i riposi compensativi ai sensi dell’art. 119 del contratto nazionale collettivo in oggetto.

	Il Direttore Generale

D/2 - Lettera Inps

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale Sede Centrale Servizio Riscossioni Contributi e Vigilanza

	Roma, 1 luglio 1988

		Alla Filcams
		Alla Fisascat
		Alla Uiltucs
		Alla Fipe
		Alla Faiat
		Alla Fiavet
		Alla Faita

Oggetto: Accordo 17 giugno 1986 per il rinnovo del C.C.N.L. Settore Turismo - Stagionali.

Si fa riferimento alle richieste di codeste Organizzazioni formulate con note del 1.8.86 e 4.9.87, in merito alla legittimità ed ai possibili riflessi in materia contributiva della previsione contrattuale contenuta nel C.C.N.L. delle aziende del turismo, in base alla quale le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi prorogato.

Si comunica che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, interessato da questo Istituto, con lettera n. 6 PS/40141/C/10 del 9.2.88, ha espresso l'avviso che l'ipotesi prospettata debba ritenersi legittima, considerato che l'intento che si realizza con la norma contrattuale di cui trattasi (consentire ai lavoratori di recuperare attraverso riposi compensativi le ore di straordinario effettuate) e un elemento del tutto estraneo alla previsione della legge n. 230/62. Una volta affermata tale legittimità, sempre secondo il Ministero, non sorgono problemi per la copertura contributiva del periodo di protrazione del contratto a termine.

Tale problema va risolto in base ai principi generali vigenti in materia, secondo i quali, ove sussista retribuzione in dipendenza di un rapporto lavorativo, si rinviene l'obbligo del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali da parte del datore di lavoro.

Conseguentemente, nel caso specifico, prosegue la nota ministeriale, se effettivamente la retribuzione base relativa alle ore di lavoro straordinario effettuate viene corrisposta nel periodo di paga, nel corso del quale il lavoratore fruisce dei riposi compensativi (che nella fattispecie coincide con il periodo di protrazione del contratto), è con riferimento a tale periodo che l'obbligo contributivo deve essere assolto. Si ritiene, pertanto, che le aziende interessate potranno adottare comportamenti conformi alle citate indicazioni ministeriali.

	Il direttore generale

Allegato E
Lavoro straordinario

Il giorno 17 Giugno 1986 in Roma

- la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo (Faiat) rappresentata dal suo Presidente e dal Presidente della Commissione Rapporti di Lavoro, assistiti dal Direttore generale e dal Direttore dei Servizi Sindacali;

-la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (Fipe) rappresentata dal suo Vice Presidente e dal Presidente della Commissione Problemi del Lavoro, assistiti dal Segretario Generale, dal Vice Segretario Generale, e dal Capo Servizi Sindacali;

- la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo (Fiavet), rappresentata dal Segretario Generale;

- la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico-Ricettivi dell'Aria Aperta (Faita), rappresentata dal suo Presidente;

- la Associazione Sindacale per le Aziende Petrol-chimiche e Collegate a Partecipazione statale (Asap), rappresentata dal Vice Presidente e dal Direttore Generale,

da una parte

e

dall'altra

- la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo, Mensa e Servizi (Filcams-Cgil), rappresentata dal Segretario Generale, dal Segretario Generale Aggiunto e dai Segretari nazionali;

- la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (Fisascat-Cisl), rappresentata dal suo Segretario Generale;

- la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uiltucs-UIL), rappresentata dal Segretario Generale e dal Segretario Nazionale;

a conclusione delle trattative per il rinnovo del C.C.N.L. per i dipendenti dalle aziende del settore turismo si danno reciprocamente atto che, con tutte le disposizioni che riguardano la materia dello straordinario contenute nel C.C.N.L. 8.7.1982 e in tutti i precedenti C.C.N.L., hanno sempre inteso non superare la qualificazione legale del lavoro straordinario, di cui alle disposizioni di legge che si riferiscono alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali, avendo sempre ed unicamente voluto, infatti, individuare la percentuale di maggiorazione equiparando a tale effetto la percentuale per il lavoro supplementare (cioè quello eccedente l'orario normale, e fino al limite legislativo) a quella prevista per il lavoro straordinario (cioè quello eccedente il limite legislativo).

Allegato F
Scatti di anzianità Pubblici Esercizi e Ristorazione Collettiva

Norma transitoria per i Pubblici Esercizi

1. Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende dei Pubblici Esercizi per il periodo 1 giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Lire	(Euro)
1S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,86)
2	49.000	(25,31)
3	47.000	(24,27)
4	44.000	(22,72)
5	43.000	(22,21)
6	42.000	(21,69)
7	41.000	(21,17)

2. Il raccordo tra la disciplina di cui all’art. 258 del C.C.N.L. 8 luglio 198 e quella prevista dall’art. 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue: al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella dell’1 giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

3. Successivamente all’1 marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all’art. 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell’art. 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987, per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell’art. 138 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente all’1 maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

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

Norma transitoria per la ristorazione collettiva

1. Fermo restando quanta previsto dal primo comma dell’art. 333 del C.C.N.L. Turismo 19 luglio 2003, per il personale delle aziende della ristorazione collettiva che abbia già maturato uno o più scatti di anzianità, il raccordo tra la preesistente disciplina di cui all’art. 258 del C.C.N.L. 8 luglio 1982 e quella prevista dall’art. 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

2. Alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 16 febbraio 1987, alla voce scatti di anzianità dovrà essere attribuito:

a) quanta sin qui erogato a titolo “scatti di anzianità”

b) quanto sin qui eventualmente erogato come superminimo ad personam, in conseguenza dell'operazione di adeguamento alla legge n. 91 del 1977 attuato dall'azienda

c) quanto eventualmente sin qui erogato come “assegno ad personam” derivante dagli scatti di anzianità maturati dalle gestioni precedenti ai sensi dell’art. 353 del C.C.N.L. Turismo 19 luglio 2003.

3. Al personale suddetto che nel periodo 1 giugno 1986 - 28 febbraio 1989 maturerà un triennio di anzianità, dovrà essere corrisposto l'importo fisso di uno scatto previsto nella tabella valida per il settore dei pubblici esercizi per il periodo suddetto, in aggiunta degli importi degli scatti precedenti come sopra ricostituiti.

4. Successivamente all'1 marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuate del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore del scatto di cui all'art. 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 138 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente all'1 maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante. L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

5. Per quanto riguarda le modalità di erogazione degli scatti di anzianità nei casi di cambi di gestione valgono le norme di cui all'art. 353 del C.C.N.L. Turismo 19 luglio 2003.

Indennità supplementare

1. Ai soli dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del C.C.N.L. 16 febbraio 1987 verrà riconosciuta una "indennità supplementare" di lire diecimila lorde mensili nel periodo 1 giugno 1986 - 31 maggio 1988 (ventiquattro mensilità) secondo le modalità di seguito specificate nel presente articolo.

2. L'indennità supplementare deve essere corrisposta solo al personale che abbia maturato almeno uno scatto di anzianità il cui importo sia stato calcolato dall'azienda senza l'indennità di contingenza in relazione alla legge 91 del 1977.

3. Detta indennità non è computabile ai fini della maturazione del trattamento di fine rapporto, ne concorre a determinare la base di calcolo di altri istituti contrattuali.

4. Essa sarà corrisposta limitatamente a ventiquattro mesi (escluse tredicesima e quattordicesima mensilità) e la sua erogazione cesserà, comunque, con il 31 maggio 1988.

5. L'indennità citata non competerà a chi abbia già risolto, in via consensuale con transazione e rinuncia od in forza di decisione giudiziale o comunque, in altro modo, il contenzioso con la propria azienda relativamente alle modalità di calcolo degli scatti rispetto alla legge 91 del 1977, nonché - per le aliquote mensili non ancora corrisposte - a coloro che, per qualsivoglia motivo, risolvano il rapporto di lavoro con le aziende al di fuori dell'ipotesi prevista per i cambi di gestione.

6. In questo caso, infatti, l'indennità in questione continuerà ad essere corrisposta dall'azienda subentrante fino al 31 maggio 1988 o fino alla cessazione del rapporto di lavoro con l'interessato entro tale data.

Clausola di inscindibilità

1. Le OO.SS. firmatarie riconoscono che la vertenzialità insorta nel settore della ristorazione collettiva derivante da interpretazioni diverse riguardo alla modalità di calcolo degli scatti di anzianità, in applicazione della legge n. 91 del 1977 - modalità che le aziende dichiarano essersi resa necessaria in considerazione del particolare automatico collegamento esistente per il settore tra costo del lavoro e prezzo del servizio - deve intendersi superata con il C.C.N.L. 16 febbraio 1987.

2. Ciò in considerazione del fatto che, in particolare per i dipendenti da aziende di ristorazione collettiva che già percepiscono importi retributivi, comunque denominati derivanti dalla maturazione di scatti di anzianità, i benefici introdotti dal rinnovo del C.C.N.L. 16 febbraio 1987, derivanti da:

a) incremento del valore unitario degli scatti,

b) riconoscimento di anzianità convenzionale di settore, sia pure ai soli fini della maturazione degli scatti,

c) incremento del numero degli scatti di anzianità,

d) erogazione, a titolo transattivo dell'indennità supplementare" di cui all'art. 357 del C.C.N.L. Turismo 19 luglio 2003,

sono stati espressamente concordati, perché complessivamente migliorativi dell'attuale applicazione dell'istituto da parte del settore, a transazione di quanto eventualmente preteso da ciascun lavoratore relativamente alla disciplina degli scatti applicata.

3. Con riferimento alla consensuale definizione di cui sopra, le OO.SS. firmatarie si impegnano affinché le proprie articolazioni territoriali e aziendali non prestino assistenza legale e/o sindacale ai propri iscritti che intendessero promuovere azioni giudiziarie per il titolo riguardante gli scatti di anzianità.

4. Dichiarano altresì che interverranno presso le proprie articolazioni organizzative affinché queste ultime richiedano ai propri iscritti di abbandonare le azioni giudiziarie già promosse e di non promuoverne di nuove. Confermano che la materia relativa agli scatti di anzianità non formerà oggetto di rivendicazione alcuna ai vari livelli di contrattazione.

Allegato G
Scatti di anzianità stabilimenti balneari

Norma transitoria stabilimenti balneari

1. Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti degli Stabilimenti Balneari per il periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Lire	(Euro)
1S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,86)
2	49.000	(25,31)
3	47.000	(24,27)
4	44.000	(22,72)
5	43.000	(22,21)
6	42.000	(21,69)
7	41.000	(21,17)

2. Il raccordo tra la disciplina di cui all’art. 300 del C.C.N.L. 8 luglio 1982 e quella prevista dall’art. 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

3. Al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella dell’1 giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all’importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

4. Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell’importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all’art. 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l’eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 138 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

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

Allegato H
Scatti di anzianità alberghi diurni

Norma transitoria alberghi diurni

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

Livelli	Lire	(Euro)
1S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,86)
2	49.000	(25,31)
3	47.000	(24,27)
4	44.000	(22,72)
5	43.000	(22,21)
6	42.000	(21,69)
7	41.000	(21,17)

2. Il raccordo tra la disciplina di cui all’art. 331 del C.C.N.L. 8 luglio 1982 e quella prevista dall’art. 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

3. Al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari, al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella dell’1 giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l’anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all’importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

4. Successivamente all’1 marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all’atto della maturazione individuate del nuovo scatto al ragguaglio dell’importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all’art. 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del C.C.N.L. 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990 e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 151 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo degli scatti spettante.

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

Allegato I
Regolamento Ente Bilaterale Nazionale turismo

Disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate

finalità del Fondo

1. In applicazione dell’art. 18, comma 2, del C.C.N.L. Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo Capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

2. Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

alimentazione del Fondo

3. Il Fondo è alimentato dal 30% della quota di assistenza contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali.

4. Nei casi previsti al punto che precede l'azienda verserà il contributo del 30% sull'apposite conto “Fondo sostegno al reddito aziende multilocalizzate” intestate all'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo.

5. In applicazione del comma 3 dell’art. 18 del C.C.N.L. Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo provvederà periodicamente a rendere noto l’elenco degli Enti bilaterali territoriali in favore dei quali andrà versato il contributo del 30%, unitamente a quello dei territori per i quali il suddetto contributo sarà versato sul Fondo nazionale di cui al punto precedente.

destinazione del Fondo

6. In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

7. Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei tre anni precedenti.

8. In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 60% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

9. Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, tenuto conto della consistenza del Fondo.

accesso al Fondo

10. Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il C.C.N.L. Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

11. Condizione per usufruire degli interventi del Fondo e la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'azienda e le competenti strutture sindacali dei lavoratori.

12. La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al sessanta per cento della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'E.B.N.T.. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanta compatibili ai sensi della normativa vigente. Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale Integra l’indennità di disoccupazione erogata dall’Inps, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. Le modalità di erogazione sono regolate da un'apposita convenzione stipulata tra l’Ente bilaterale nazionale e l’Inps.

13. La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l’illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione/riorganizzazione;

- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;

indicazione della durata richiesta dell'intervento.

14. L'Ente Bilaterale Nazionale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 7 e 8. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto e di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operate al Comitato Direttivo.

15. L'E.B.N.T. provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all’E.B.N.T. dei versamenti effettuati.

16. Non sono a carico dell'E.B.N.T. eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 12 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

17. Le somme stanziate e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

N.d.R.: *Si veda anche Accordo 9 giugno 2020 - Ente Bilaterale Nazionale - Fondo straordinario.*

Allegato

Accordo 9 giugno 2020 - Ente Bilaterale Nazionale - Fondo straordinario

Allegato inserito dall'accordo 9 giugno 2020

Premessa

Premesso che

a) Il C.C.N.L. Turismo 18.1.2014, il C.C.N.L. Pubblici esercizi, ristorazione commerciale e collettiva e Turismo dell'8.2.2018 e il C.C.N.L. Agenzie di viaggio 24.7.2019, nell'ambito delle attività poste in capo agli Enti bilaterali territoriali, prevedono l'istituzione del Fondo sostegno al reddito del lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività o di rilevante riduzione della stessa;

b) gli ammortizzatori sociali di derivazione legislativa, pur interessati da provvedimenti di riforma nel corso degli ultimi anni, non rispondono in modo adeguato alle esigenze dei comparti che compongono il settore Turismo, sia sotto il profilo dell'ambito di applicazione che delle causali di accesso nonché in termini economici rispetto alla perdita salariale dei lavoratori;

c) il Paese è stato colpito dall'emergenza sanitaria Covid 19. Il Governo italiano, alcuni enti locali e molti Governi stranieri hanno emanato provvedimenti che hanno limitato l'ingresso e la circolazione e/o l'attività su tutto il territorio nazionale, con pesanti ripercussioni su tutti 1 comparti del settore Turismo, sia immediati che differiti nei prossimi mesi;

d) il D.L. 17.3.2020, n. 18 (convertito in legge 24.4.2020 n. 27) e il D.L. 19.5.2020, n. 34 hanno disposto un'estensione della copertura degli strumenti di sostegno al reddito (Cassa Integrazione Guadagni in Deroga, Fondo di integrazione salariale) rispetto alla quale le Parti sociali, attraverso il sistema degli Enti bilaterali, intendono agire in maniera sinergica, incrementando il livello di protezione sociale dei lavoratori del settore e mettendo a disposizione delle imprese strumenti per garantire la continuità operativa nel rispetto dei criteri di sicurezza sul lavoro concordati con il Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24.4.2020.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono.

A. Fondo Straordinario

1) è Istituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo un Fondo straordinario volto a cofinanziare, nella misura del 50%, il costo dell'intervento realizzato dagli enti bilaterali del settore Turismo in favore dei dipendenti delle aziende in regola con il versamento delle quote di contribuzione contrattualmente previste;

2) per l'accesso al Fondo straordinario di cui al punto 1), le Organizzazioni territoriali aderenti alle Parti firmatarie del presente Accordo dovranno stipulare specifici accordi per riconoscere interventi straordinari secondo quanto indicato al successivo punto B del presente accordo.

3) la dotazione del Fondo straordinario di cui al precedente punto 1) è pari a 7.000.000 euro. Gli Organi Statutari di E.B.N.T., con specifica deliberazione, individuano le poste di bilancio utili alla creazione del predetto Fondo.

4) l'importo è suddiviso per comparti e per province del settore Turismo sulla base della contribuzione incassata nell'anno 2019 (Tabella 1)

5) ogni Ente Bilaterale Territoriale procederà a riconoscere gli interventi in proporzione alla ripartizione del gettito di provenienza calcolato per comparti e per Provincie secondo il medesimo schema di cui al punto precedente.

6) per beneficiare del contributo da parte di E.B.N.T., l'Ente Bilaterale Territoriale deve fornire:

- copia dell'accordo stipulato dalle Parti sociali e delibera di approvazione da parte del Consiglio direttivo;

- dati relativi ai beneficiari del Contributo di Solidarietà (punto B1): numero del lavoratori coinvolti ed entità degli importi erogati;

- tabella di ripartizione tra I comparti e le provincie di cui al precedente punto 5), che dovrà essere progressivamente aggiornata in caso di presentazione di una pluralità di richieste.

L'Ente Bilaterale Territoriale deve altresì essere In regola con le norme statutarie, il versamento delle quote annuali dovute a E.B.N.T. sulla contribuzione incassata direttamente, aver presentato il rendiconto 2019 nei termini previsti.

B. Interventi

1) Contributo di solidarietà

In considerazione del carattere eccezionale dell'emergenza di cui al punto c) della Premessa, nonché del considerevole impatto nel ricorso agli ammortizzatori sociali che coinvolge migliaia di lavoratori e lavoratrici dei comparti che compongono il settore Turismo, tenuto conto delle risorse disponibili, l'intervento consiste in un Contributo di Solidarietà in favore dei lavoratori e delle lavoratrici che siano collocati in Cassa Integrazione Guadagni in deroga o in Fondo di Integrazione Salariale nell'arco temporale compreso tra il 23.2.2020 al 31.8.2020.

2) L'importo, eventuali ulteriori requisiti soggettivi dei lavoratori e delle lavoratrici nonché le modalità di erogazione del Contributo di Solidarietà saranno definiti nell'ambito dell'accordo sindacale di cui al precedente punto A.2.

3) Il riconoscimento del Contributo di Solidarietà avviene previa comunicazione da parte dell'azienda all'Ente Bilaterale Territoriale secondo le procedure da esso definite.

2) Salute e sicurezza

In considerazione del carattere eccezionale dell'emergenza di cui al punto c) della Premessa, tenuto conto delle misure straordinarie previste al fine di salvaguardare la salute e la sicurezza sul lavoro di cui al "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 19 negli ambienti di lavoro" sottoscritto tra Governo e Parti Sociali il 24.4.2020, gli Enti bilaterali territoriali, nell'ambito dell'accordo di cui al punto A.2, concordano interventi destinati a rafforzare la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro riferendosi, prioritariamente, alle misure concordate nel predetto Protocollo. Lo stanziamento in favore di detta misura, di norma, non potrà essere inferiore al 16% della contribuzione complessiva versata dalle imprese non multilocalizzate di ciascun comparto nel periodo 1.1.2019 - 31.12.2019.

Il riconoscimento del contributo avviene previa comunicazione da parte dell'azienda all'Ente Bilaterale Territoriale secondo le procedure da esso definite.

Tenuto conto della particolare situazione che si determina nell'anno 2020, tali interventi saranno finanziati ricorrendo alle risorse tradizionalmente destinate alle Attività ordinarie dell'Ente Bilaterale Territoriale (formazione, contributi a vario titolo ecc.), con esclusione delle risorse destinate al sostegno al reddito.

Ogni Ente Bilaterale Territoriale procederà a riconoscere l'intervento in proporzione alla ripartizione del gettito di provenienza calcolato per comparti secondo lo schema di cui al punto A.5).

3) Stagionalità

Ogni Ente Bilaterale Territoriale, fermo restando quanto previsto ai precedenti punti 1) e 2) del Capitolo "Interventi", potrà deliberare interventi in favore dei lavoratori stagionali.

Anche questo intervento beneficia del co-finanziamento da parte del Fondo straordinario E.B.N.T..

4) Altri interventi

Ogni Ente Bilaterale Territoriale, fermo restando quanto previsto ai precedenti punti 1) e 2) del Capitolo "Interventi", con risorse proprie, potrà deliberare ulteriori interventi in favore di iniziative volte a favorire il lavoro agile, permessi e congedi o sussidi rivolti a lavoratori e lavoratrici per ragioni di genitorialità o per assistenza a familiari affetti da Covid-19.

C. Imprese Multilocalizzate

1) L'intervento del Fondo Sostegno al reddito per le imprese multilocalizzate, di cui al Regolamento E.B.N.T., oltre che per le causali già previste, è ammesso per cause di forza maggiore (calamità naturali, emergenze sanitarie), anche connesse a ordinanze della Pubblica Autorità, nonché per le situazioni di crisi direttamente derivanti da tali eventi, che determinino periodi di sospensione o riduzione collettiva a livello giornaliero, settimanale o mensile dell'attività lavorativa.

2) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda negli anni precedenti. In casi eccezionali, previa delibera del Consiglio Direttivo di E.B.N.T., potranno essere autorizzati ulteriori interventi per un importo massimo pari ai contributi da versare al Fondo dall'azienda entro l'anno di riferimento.

3) Condizione per usufruire degli interventi del presente accordo è essere in regola con Il versamento delle quote di contribuzione contrattualmente previste in favore di E.B.N.T. da almeno 24 mesi e la sottoscrizione di un'apposita Intesa tra l'azienda e le OO.SS. nazionali relativo agli interventi di cui ai punti 1) e 2) del capitolo "B. Interventi".

4) Al fine di garantire criteri omogenei nell'erogazione degli interventi di cui ai punti 1) e 2) del capito "B. Interventi", tenuto conto della dislocazione pluri-territoriale delle imprese multilocalizzate, si conviene che:

- Per quanto attiene il Contributo di Solidarietà, lo stesso è riconosciuto ai lavoratori ed alle lavoratrici delle imprese multilocalizzate dei comparti del settore del Turismo ricorrendo alle risorse accantonate per ciascuna di esse in apposito c/c dedicato presso E.B.N.T., secondo criteri e requisiti di accesso coerenti con le predette risorse. Il riconoscimento del Contributo di Solidarietà avviene previa comunicazione da parte dell'azienda che compila il modulo già in uso per le richieste di intervento del Fondo Sostegno al Reddito. La comunicazione aziendale deve essere trasmessa entro 30 giorni dal raggiungimento del requisito individuale. L'importo complessivo di ciascuna richiesta di Contributi di Solidarietà viene erogato da E.B.N.T. all'azienda che provvede a corrisponderlo ai lavoratori entro la prima scadenza di paga utile, operando in qualità di sostituto di imposta.

- Per quanto attiene l'intervento in tema di Salute e Sicurezza, si provvede alla costituzione di apposito Fondo, cui sarà assegnata una quota pari al 16% della contribuzione complessiva versata da ciascuna impresa multilocalizzata nel periodo 1.1.2019 - 31.12.2019. Tale importo sarà detratto, a cura di E.B.N.T., dalla quota destinata agli Enti Bilaterali Territoriali per il periodo 1.1.2021 - 31.12.2022.

Gli Organi Statutari di E.B.N.T., con specifica deliberazione, Individuano le poste di bilancio utili ad attuare detta previsione.

La quota così assegnata è suddivisa per i comparti del settore Turismo sulla base della contribuzione incassata dalle imprese multilocalizzate nell'anno 2019 e, nell'ambito del comparti, in relazione alla contribuzione versata da ciascuna impresa multilocalizzata nell'anno 2019.

E.B.N.T., con apposita deliberazione, stabilisce le procedure e la documentazione necessaria per accedere alle risorse del Fondo Salute e Sicurezza Imprese Multilocalizzate.

Disposizione finale

Per quanto non previsto, si fa riferimento alle norme della contrattazione collettiva dei comparti che compongono Il settore Turismo, allo Statuto di E.B.N.T., al Regolamento Fondo Sostegno al reddito di E.B.N.T..

Il presente Accordo decorre dalla data odierna e scade il 31.12.2020 (*); sarà oggetto di verifiche, in relazione all'andamento della spesa sostenuta dagli Enti Bilaterali Territoriali, al fine di valutarne eventuali modifiche e/o Integrazioni.

(*) N.d.R.: *L'accordo è stato successivamente prorogato al 30 settembre 2021 e al 31 marzo 2021 rispettivamente dall'accordo 25 febbraio 2021 e dall' accordo 4 agosto 2021.*

Allegato L

Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie stipulato il 27 luglio 1994

Premessa

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulate fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993. Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati. L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono. In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Art. 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

Parte Prima

Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Art. 2

Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle unità produttive nelle quali l’azienda occupi più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del C.C.N.L. applicato.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio Statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;

b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo

Art. 3

Designazione liste

Filcams, Fisascat e Uiltucs si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

Art. 4

Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei C.C.N.L. applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Art. 5

Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall’art. 4, comma 2, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e ' risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidate che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l’azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia una proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del C.C.N.L. applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

Art. 6

Composizione delle liste

Le federazioni Filcams, Fisascat e Uiltucs saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all’art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell’unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Art. 7

Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanta previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentati nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;

b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;

c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;

d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;

e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;

f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;

g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;

h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Art. 7 bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 8 e ai sensi dell’art. 23 della legge 20.5.1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

Art. 8

Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai C.C.N.L. (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

Filcams - Fisascat e Uiltucs convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da Filcams Fisascat e Uiltucs tramite la R.S.U..

Art. 9

Compiti e funzioni

Filcams, Fisascat, Uiltucs esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.
Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni Filcams, Fisascat, Uiltucs, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei C.C.N.L. nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Art. 10

Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito da primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 11

Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U.. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai C.C.N.L. deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Art. 12

Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A,

precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

Parte seconda

Disciplina della elezione della R.S.U.

Art. 1

Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali Filcams, Fisascat e Uiltucs stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la Validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla Validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 2

Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

I C.C.N.L. dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 3

Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, 1ª parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Art. 4

Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinate e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Art. 5

Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;

b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;

c) verificare la valida presentazione delle liste;

d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 6

Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 7

Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto e segreto e diretto e non può essere espresso per lettera ne per interposta persona.

Art. 8

Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto e nullo se la scheda non e quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 9

Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 10

Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 11

Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente nominato dal Comitato elettorale.

Art. 12

Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco complete degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 13

Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 14

Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 15

Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato -unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegate del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Art. 16

Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne da atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 17

Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale e ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposite Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale da un membro designate da ciascuna delle OO.SS., presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed e presieduto dal direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 18

Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Art. 19

Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20

L'intervento della legge

A conclusione del presente accordo tra Filcams, Fisascat e Uiltucs e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinché eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Art. 20 bis

Disposizioni varie

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20.5.1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora traferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Art. 21

Clausole per la provincia autonoma di Bolzano

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

Art. 22

Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato M
Rappresentanze Sindacali Aziendali

Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme riportate di seguito riprese dal C.C.N.L. Turismo 30 maggio 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 1 - Delegato aziendale

1. Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.

2. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Art. 22 - Dirigenti sindacali

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

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto;

b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell’art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300 nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di quindici dipendenti.

2. L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

3. Il licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

4. Il mandato di delegato aziendale di cui all’art. 1 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del primo comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 23 - Permessi sindacali

1. I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell’art. 2 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;

b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

Art. 24

1. I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lettera b) dell’art. 2 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

2. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a duecento dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) ad un dirigente ogni trecento o frazioni di trecento dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a tremila dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) ad un dirigente ogni cinquecento o frazioni di cinquecento dipendenti della categoria per cui e organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

3. I permessi di cui al presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.

4. Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 25

1. I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 2 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

2. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

3. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art. 26 - Diritto di affissione

1. È consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.

2. Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

3. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'esercizio.

Art. 27 - Assemblea

1. Nelle unità aziendali ove siano occupati più di quindici dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni Sindacali singolarmente o congiuntamente, presso l'unità aziendale in cui prestano la loro opera, in locale messo disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie d interesse sindacale e del lavoro, secondo ordine di precedenza delle convocazioni.

2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

3. I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno normalmente retribuite.

4. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati.

5. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.

6. Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

Art. 28 - Referendum

1. Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di quindici dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 29 - Norme generali

1. Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20.5.1970, n. 300.

Allegato N

Accordo Interconfederale sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nei luoghi di lavoro stipulato il 18 novembre 1996

Premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessita di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;

- ravvisato che il decreto legislativo n. 626 del 1994 nei recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- considerato che la logica che fonde i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

nel comune intento di:

- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

si è stipulata la presente ipotesi di accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi del Turismo.

Prima Parte

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell’art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;

c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanta prevede l’articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 626 del 1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A./R.S.U. laddove costituite.

In caso di assenza di R.S.A./R.S.U. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell’azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

In caso di costituzione delle R.S.A./R.S.U. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

3. Procedure per l’individuazione del rappresentante per la sicurezza

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al vote tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in una apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza

In presenza di R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di R.S.U.

In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.

In assenza di R.S.A./R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;

- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l’espletamento degli adempimenti previsti nei punti b), c), d), g), i) ed l) dell’art. 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

Aziende fino a 15 dipendenti

5. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.

In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designate secondo le modalità di cui al punto 6 b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza

6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza

L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all’Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6.b Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico provinciale.

Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.

L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.

Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designata.

I rappresentanti per la sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.

Il rappresentante della sicurezza designate durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

6.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;

- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;

- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene autorizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

7. Disposizioni per le aziende stagionali

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.

Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro prevede, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.

Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

8. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

8.a Strumenti e mezzi

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A/R.S.U.

8.b Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante per la sicurezza, designate nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

8.c Modalità di consultazione

Laddove il decreto legislativo n. 626 del 1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

In presenza del rappresentante designate nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in Capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.

8.d Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art. 19, del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuta a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, si stabilisce quanto segue:

- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994;

- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa

- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione

- metodologie sulla valutazione del rischio

- metodologie minime di comunicazione;

- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

11. Addetti ai videoterminali

Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all’art. 54, decreto legislativo n. 626 del 1994, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell’ambito delle proprie mansioni.

Seconda Parte

Organismi paritetici

12. Organismo paritetico nazionale

È costituita, all'interno dell’Ente bilaterale nazionale del terziario, un'apposita sezione denominata Organismo paritetico nazionale per la sicurezza sul lavoro formato da 6 rappresentanti della Confcommercio e da 6 rappresentanti di Filcams, Fisascat, Uiltucs (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.

Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente bilaterale nazionale del terziario.

L'O.P.N. per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.;

- promuovere la costituzione degli Organismi paritetici provinciali, di cui al successivo articolo 13, ai sensi dell’art. 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994, e coordinarne l'attività;

- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici provinciali;

- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tendendo conto di quanto previsto dai Ministri del lavoro e della sanità in applicazione dell’art. 22 comma 7 del decreto legislativo n. 626 del 1994 per la dimensione e la tipologia delle imprese;

- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all’applicazione della normativa;

- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;

- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;

- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;

- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente bilaterale nazionale turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.

13. Organismi paritetici provinciali

A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle Ascom e da tre rappresentanti di Filcams, Fisascat e Uiltucs (uno per ciascuna organizzazione, con i relativi supplenti).

Gli Organismi paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'organismo paritetico nazionale.

Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L'O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:

- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;

- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e proporli all'O.P.N.;

- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;

- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;

- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti. L'Organismo paritetico:

- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;

- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Per il settore Turismo le funzioni dell'organismo paritetico provinciale, sono svolte di norme dall'Ente bilaterale territoriale o dal Centro di servizio, o -previe apposite intese tra le organizzazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L. Turismo 6 ottobre 1994 - saranno demandate all'organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'organismo paritetico provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

Procedure:

la parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;

- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico provinciale;

- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;

- si redige motivate verbale dell'esame e delle decisioni prese;

- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'organismo paritetico nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori, o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15. Per la pratica realizzazione di quanta previsto al punto 13) ed al punto 6.b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:

- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;

- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6.b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.

Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.

Per il settore del Turismo, le organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L. Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definite per l’Ente bilaterale.

16. Dichiarazione congiunta

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

16.bis Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

Allegato O
Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro

concluso il 16 luglio 2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces

tra

Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cia, Claai, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop, Unci

e

Cgil, Cisl, Uil

Visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

Vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all’attuazione di tale accordo negli Stati membri, negli Stati appartenenti allo Spazio economico europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

Considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l’organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

Considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell’informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

Considerato che l’accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

Le parti in epigrafe riconoscono che:

1) il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, par. 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulate a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;

2) il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuate nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;

3) l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;

4) l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1 - Definizione e campo di applicazione

Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore e colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definite.

Art. 2 - Carattere volontario

Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore e assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per se, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per se, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, ne di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro e reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3 - Condizioni di lavoro

Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4 - Protezione dei dati

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, arte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali Internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5 - Diritto alla riservatezza

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6 - Strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.

Di regola, il datore di lavoro e responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediate avviso alle strutture aziendali competenti.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via Internet.

Art. 7 - Salute e sicurezza

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nei propri domicilio, tale accesso e subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8 - Organizzazione del lavoro

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9 - Formazione

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della camera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10 - Diritti collettivi

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori sono inclusi nei calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11 - Contrattazione collettiva

Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.

La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuate redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12 - Applicazione e verifica dell'accordo

In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a Cgil, Cisl, Uil, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

(omissis)

Allegato P - Ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale bingo

Il giorno 20 novembre 2001 tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (F.I.P.E.), rappresentata dal Direttore Generale e dal Direttore dei Servizi Sindacali con la partecipazione dell'Ascob, nella persona del Vice Presidente

e

la Filcams Cgil, la Fisascat Cisl e la Uiltucs Uil

si è stipulata

la presente ipotesi di accordo nazionale per la disciplina del rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti da sale Bingo.

Premessa

Le Parti

- considerato che il Ministero delle Finanze con il Decreto 3 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 20 novembre 2001, le norme contrattuali del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore turismo 22 gennaio 1999.

Le parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, siano regolamentati con criteri e formulazioni diversi da quelli previsti per la generalità dei dipendenti da aziende del settore turismo, convengono altresì di disciplinare, anche in funzione di un consolidamento e di uno sviluppo delle potenzialità del settore, a far data dal 20 novembre 2001, i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle sale Bingo secondo le norme del C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999 qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga con il presente accordo.

C.C.N.L. Turismo

(Articoli applicabili alle sale Bingo)

Premessa al C.C.N.L.

Protocollo in materia di formazione professionale e relazioni istituzionali

Titolo I - Validità e sfera di applicazione

Titolo II - Relazioni sindacali

Capo I - Diritti di informazione

Art. 4 Livello nazionale

Art. 5 Livello territoriale

Art. 6 livello aziendale

Capo II - Pari opportunità, utilizzo degli impianti, politica attiva del lavoro

Art. 7 - 8 - 9

Capo III - Secondo livello di contrattazione

Art. 10 - Secondo livello della contrattazione

Art. 11 - Premio di risultato

Art. 12 - Materie della contrattazione

Art. 13 - Clausole d'uscita

Art. 14 - Retribuzione omnicomprensiva

Dichiarazione congiunta

Art. 15 Archivio dei contratti

Capo IV - Enti bilaterali

Premessa

Dichiarazione a verbale

Dichiarazione delle OO.SS. dei lavoratori

Art. 16 - Ente Bilaterale Nazionale Unitario del settore Turismo

Art. 17 - Sostegno al reddito

Dichiarazione a verbale

Art. 18 - Enti bilaterali territoriali del settore Turismo

Art. 19 - Centri di servizio

Art. 20 - Finanziamento

Art. 21 - Conciliazione delle controversie

Capo V - Commissioni Paritetiche; Conciliazione; Arbitrato

Art. 22 - Composizione della commissione paritetica nazionale

Art. 23 - Compiti della commissione paritetica nazionale

Art. 24 - Commissioni paritetiche territoriali

Art. 25 - Procedure per la composizione delle controversie collettive

Art. 26 - Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali

Art. 27 - Collegio arbitrale

Art. 28 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari

Art. 29 - 30 - 31 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali

Art. 32 - 33 - Funzionamento delle commissioni paritetiche

Capo VI - Attività sindacale

Art. 34 - Delegato aziendale

Art. 35 - Dirigenti sindacali

Art. 36 - 37 - 38 - Permessi sindacali

Art. 39 - Diritto d'affissione

Art. 40 - Assemblea

Art. 41 - Referendum

Art. 42 - Norme generali

Dichiarazione e a verbale

Art. 43 - Norma transitoria

Art. 44 - Contributi associativi

Titolo III - Classificazione del personale

Art. 45 - Declaratorie

Art. 46

Art. 47

Art. 48 - Passaggi di qualifica

Art. 49 - Mansioni promiscue

Titolo IV - Mercato del lavoro

Premessa

Dichiarazione a verbale

Capo I - Apprendistato

Art. 50 - 51 - Assunzione dell'apprendista

Art. 52 - 53 - Durata e qualifiche dell'apprendistato

Art. 54 - Periodo di prova

Art. 55

Art. 56 - Orario di lavoro

Art. 57

Art. 58 - Obblighi del datore di lavoro

Art. 59 - Obblighi dell'apprendista

Art. 60

Art. 61 - Conclusione del rapporto

Art. 62 - Retribuzione degli apprendisti

Art. 63

Dichiarazione a verbale

Capo II - Contratti di formazione e lavoro

Art. 64

Capo III - Contratto a tempo parziale

Art. 65

Art. 66

Art. 67

Art. 68

Art. 69

Dichiarazione a verbale

Dichiarazione a verbale

Capo IV - Contratti a termine ed aziende di stagione

Art. 70

Art. 71

Art. 72

Art. 73

Dichiarazione a verbale

Nota a verbale

Dichiarazione a verbale

Capo V - Lavoro extra e di surroga

Art. 74

Capo VI - Lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato

Art. 75 - Casi di ammissibilità

Art. 76 - Individuazione qualifiche

Art. 77 - Percentuale di lavoratori assumibili

Art. 78 - Informazione

Art. 79 - Formazione

Art. 80 - Campo di applicazione

Dichiarazione a verbale

Capo VII - Lavoratori studenti

Art. 81

Capo VII - Contratti d'inserimento Art. 82

Capo IX - Lavoro ripartito

Art. 83

Dichiarazione a verbale

CAPO X - Esclusione dalle quote di riserva

Art. 84

Titolo V - Rapporto di lavoro

Capo I - Instaurazione del rapporto

Art. 85 - Assunzione

Capo II - Periodo di prova

Art 86

Art 87

Capo III - Donne e minori

Art. 88

Art. 89

Capo IV - Orario di lavoro

Art. 90 - Orario normale settimanale

Art. 91 - Riduzione dell'orario

Art. 92 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

Art. 93 - 94 - Distribuzione dell'orario settimanale

Art. 95 - Flessibilità

Art. 96 - Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

Dichiarazione a verbale

Art. 97 - Orario di lavoro dei minori

Art. 98 - Recuperi

Art. 99 - Intervallo per la consumazione pasti

Art. 100 - Lavoro notturno

Art. 101 - Lavoratori notturni

Art. 102 - 103 - 104 - Lavoro straordinario

Dichiarazione a verbale

Capo V - Riposo settimanale

Art. 105

Art. 106 - Lavoro domenicale

Capo VI - Festività

Art. 107 - 108

Capo VII - Ferie

Art. 109

Dichiarazione a verbale

Art. 110

Art. 111

Art. 112

Capo VIII - Permessi e congedi

Art. 113 - Congedo per matrimonio

Art. 114 - Congedo per motivi familiari

Art. 115 - Permessi per elezioni

Art. 116 - Permessi per lavoratori studenti- Diritto allo studio

Capo IX - Norme di comportamento

Art. 117 - Doveri del lavoratore

Art. 118 - Sanzioni disciplinari

Art. 119 - Assenze non giustificate

Art. 121- 122 - 123 - Consegne e rotture

Art. 124 - Corredo-Abiti di servizio

Capo X - Norme specifiche per l'area quadri

Art. 125 - Disposizioni generali

Art. 126 - Assistenza sanitaria integrativa

Dichiarazione a verbale

Art. 127 - Indennità di funzione

Art. 128 - Formazione ed aggiornamento

Art. 129 - Responsabilità civile

Titolo VI - Trattamento economico

Capo I - Elementi della retribuzione

Art. 130 - 131

Art. 132 - Determinazione della retribuzione giornaliera

Art. 133 - Determinazione della retribuzione oraria

Capo II - Paga base nazionale

Art. 134

Capo III - Contingenza

Art. 135

Capo IV - Corresponsione della retribuzione

Art. 136

Capo V - Assorbimenti

Art. 137

Capo VI - Scatti di anzianità

Art. 138 - 139

Capo VII - Mensilità' supplementari

Art. 140 - Tredicesima mensilità

Art. 141 - Quattordicesima mensilità

Capo VIII - Previdenza complementare Art. 142

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro

Capo I - Malattia

Art. 143 - 144 - 145 - 146 - 147

Capo II - Infortunio

Art. 148 - 149

Capo III - Conservazione del posto

Art. 150 - 151 - 152

Art. 153 - Lavoratori affetti da tubercolosi

Capo IV - Gravidanza e puerperio

Art. 154 - 155 - 156 - 157

Capo V - Chiamata alle armi

Art. 158 - Servizio militare di leva

Art. 159 - Richiamo alle armi

Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro

Capo I - Recesso

Art. 160

Capo II - Preavviso

Art. 161

Art. 162 Indennità sostitutiva del preavviso

Capo III - Dimissioni

Art. 163 - 164

Art. 165 - Giusta causa

Art. 166 - Matrimonio

Capo IV - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

Art. 167 - 168

Art. 169 - Licenziamento discriminatorio

Art. 170 - Matrimonio

Capo V - Trattamento di fine rapporto

Art. 171

Chiarimento a verbale

Art. 172

Art. 173

Capo VI - Restituzione documenti di lavoro

Art. 174

Titolo IX - Vigenza contrattuale

Art 175 - Decorrenza e durata

Art. 176 - Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

Art. 177 - Indennità di vacanza contrattuale - Norma transitoria

Titolo XII - Pubblici esercizi

Capo I - Classificazione del personale

Art. 274 - 275

Capo II - Apprendistato

Artt. 276 - 277

Capo III - Contratti a termine ed aziende di stagione Artt. 278 - 279 - 280 - 281 - 282 - 283 - 284 - 285

Capo IV - Orario di lavoro

Art. 287 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

Art. 288 - Lavoro notturno

Art. 289 - Lavoratori notturni

Art.290 - Lavoro straordinario

Artt. 291-292 - Festività

Art. 293 - Ferie

Art. 294 - Permessi e congedi

Capo V - Trattamenti salariali integrativi

Art. 295

Capo VIII - Scatti di anzianità

Art. 313 - Norma transitoria

Capo IX - Malattia ed infortunio

Art. 314 - Malattia

Art. 315 - Infortunio

Capo X - Pulizia dei locali

Art. 316

Capo XI - Trattamento di fine rapporto

Art. 317

Capo XVI - Funzionamento delle commissioni Paritetiche

Artt. 344 - 345 - 346 - 347 - 348 - 349

Capo XVII - Accordi settoriali

Art.350

Art. 1 - Classificazione del personale

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999 in materia di classificazione del personale le Parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta 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, leggera 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.

Art. 2 - Retribuzione

A decorrere dal 20 novembre 2001 a tutto il personale qualificato di cui all’art. 1 della presente ipotesi di accordo verranno erogati i seguenti importi salariali.

Livello	Paga Base Contingenza	Totale	
A	1.970.301	1.050.809	3.021.110
B	1.756.628	1.040.915	2.797.543
I	1.565.811	1.039.209	2.605.020
II	1.352.139	1.029.306	2.381.445
III	1.223.760	1.022.850	2.246.610
IV	1.103.000	1.016.420	2.119.420
V	975.497	1.011.444	1.986.941

Resta inteso che per i dipendenti inquadrati nei livelli non previsti dalla presente tabella, si farà riferimento al C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999.

Art. 3 - 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 20.11.2001 al 31.12.2003		Dall'1.1.2004	
Livello		Livello	
A	84.000	A	180.000
B	75.000	B	160.000
I	67.000	I	140.000
II	58.000	II	120.000
III	55.000	III	100.000
IV	50.000	IV	80.000
V	42.000	V	60.000

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

Art. 4 - Composizione della commissione paritetica nazionale

Per l'interpretazione delle norme del presente accordo, fermo restando quanto previsto dagli artt. 22 e 23 del C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999, le Parti convengono di prevedere all'interno della commissione per i pubblici esercizi una commissione per le sale Bingo per le questioni di specifica competenza.

Per il funzionamento valgono le norme di cui agli articoli del Capo XVI del C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999.

Art. 5 - Orario di lavoro - Pause

In aggiunta a quanto previsto in materia di orario di lavoro dal C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999 le Parti convengono che tra le materie demandate alla contrattazione di secondo livello e compresa la disciplina delle pause.

Dichiarazione congiunta

Le Parti, nel definire la nuova regolamentazione del settore, riconoscono che lo stesso e caratterizzato da un mercato i cui margini evolutivi risultano non ancora del tutto verificabili.

A tal fine concordano di prevedere, entro il primo quadrimestre del 2003, specifici momenti di incontro per valutare 1 evoluzione del settore e gli andamenti economici delle imprese.

Le Parti ritengono, altresì, che la professionalità degli addetti costituisce elemento indispensabile e patrimonio comune su cui è necessario investire, anche in termini di formazione, al fine di valorizzare lo sviluppo del settore e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche e nuove professionalità.

A tal fine convengono di incontrarsi entro l'1 dicembre 2001 per individuare, in riferimento alla fase di avvio delle attività delle sale Bingo, gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare i processi di sviluppo occupazionale nel settore.

Protocollo aggiuntivo all'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale Bingo

(Lavoro interinale)

Il giorno 21 novembre 2001 tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (F.I.P.E.), rappresentata dal Direttore Generale e dal Direttore dei Servizi Sindacali con la partecipazione dell'Ascob, nelle persone del Vice Presidente,

e

la Filcams Cgil, la Fisascat Cisl e la Uiltucs Uil

a seguito dell'impegno assunto in sede di firma dell'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale Bingo del 20 novembre 2001, ferma restando, a regime, la disciplina prevista dal C.C.N.L. Turismo 22 gennaiol999 in materia di lavoratori assumibili a tempo determinato e con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, si è convenuto quanto segue:

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 dell'art. 1 dell'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale bingo del 20 novembre 2001, 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 della stabilizzazione del rapporto di lavoro da parte delle imprese del settore, il lavoratore sarà dispensato dall'effettuazione del periodo di prova.

Le assunzioni effettuate con le modalità di cui ai commi precedenti dovranno essere trasformate, pena la decadenza della deroga, in assunzioni a tempo indeterminato, da parte delle imprese del settore, a conclusione del periodo previsto, fatte salve eventuali situazioni di esplicita sussistenza di motivi oggettivi che giustifichino l'allontanamento di singoli lavoratori con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo.

concluso il 16 luglio 2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces

tra

Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cia, Claai, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop, Unci

e

Cgil, Cisl, Uil

Visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

Vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale accordo negli Stati membri, negli Stati appartenenti allo Spazio economico europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

Considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

Considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

Considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

Le parti in epigrafe riconoscono che:

1) il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, par. 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulate a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;

2) il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuate nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;

3) l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;

4) l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1 - Definizione e campo di applicazione

Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore e colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definite.

Art. 2 - Carattere volontario

Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore e assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per se, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per se, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, ne di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro e reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3 - Condizioni di lavoro

Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4 - Protezione dei dati

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, arte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali Internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5 - Diritto alla riservatezza

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6 - Strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.

Di regola, il datore di lavoro e responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediate avviso alle strutture aziendali competenti.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via Internet.

Art. 7 - Salute e sicurezza

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nei propri domicilio, tale accesso e subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8 - Organizzazione del lavoro

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9 - Formazione

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della camera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10 - Diritti collettivi

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori sono inclusi nei calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

L’unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all’introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11 - Contrattazione collettiva

Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.

La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuate redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12 - Applicazione e verifica dell'accordo

In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a Cgil, Cisl, Uil, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

(omissis)

Allegato P - Ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale bingo

Il giorno 20 novembre 2001 tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (F.I.P.E.), rappresentata dal Direttore Generale e dal Direttore dei Servizi Sindacali con la partecipazione dell'Ascob, nella persona del Vice Presidente

e

la Filcams Cgil, la Fisascat Cisl e la Uiltucs Uil

si è stipulata

la presente ipotesi di accordo nazionale per la disciplina del rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti da sale Bingo.

Premessa

Le Parti

- considerato che il Ministero delle Finanze con il Decreto 3 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 20 novembre 2001, le norme contrattuali del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore turismo 22 gennaio 1999.

Le parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, siano regolamentati con criteri e formulazioni diversi da quelli previsti per la generalità dei dipendenti da aziende del settore turismo, convengono altresì di disciplinare, anche in funzione di un consolidamento e di uno sviluppo delle potenzialità del settore, a far data dal 20 novembre 2001, i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle sale Bingo secondo le norme del C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999 qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga con il presente accordo.

C.C.N.L. Turismo

(Articoli applicabili alle sale Bingo)

Premessa al C.C.N.L.

Protocollo in materia di formazione professionale e relazioni istituzionali

Titolo I - Validità e sfera di applicazione

Titolo II - Relazioni sindacali

Capo I - Diritti di informazione

Art. 4 Livello nazionale

Art. 5 Livello territoriale

Art. 6 livello aziendale

Capo II - Pari opportunità, utilizzo degli impianti, politica attiva del lavoro

Art. 7 - 8 - 9

Capo III - Secondo livello di contrattazione

Art. 10 - Secondo livello della contrattazione

Art. 11 - Premio di risultato

Art. 12 - Materie della contrattazione

Art. 13 - Clausole d'uscita

Art. 14 - Retribuzione omnicomprensiva

Dichiarazione congiunta

Art. 15 Archivio dei contratti

Capo IV - Enti bilaterali

Premessa

Dichiarazione a verbale

Dichiarazione delle OO.SS. dei lavoratori

Art. 16 - Ente Bilaterale Nazionale Unitario del settore Turismo

Art. 17 - Sostegno al reddito

Dichiarazione a verbale

Art. 18 - Enti bilaterali territoriali del settore Turismo

Art. 19 - Centri di servizio

Art. 20 - Finanziamento

Art. 21 - Conciliazione delle controversie

Capo V - Commissioni Paritetiche; Conciliazione; Arbitrato

Art. 22 - Composizione della commissione paritetica nazionale

Art. 23 - Compiti della commissione paritetica nazionale

Art. 24 - Commissioni paritetiche territoriali

Art. 25 - Procedure per la composizione delle controversie collettive

Art. 26 - Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali

Art. 27 - Collegio arbitrale

Art. 28 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari

Art. 29 - 30 - 31 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali

Art. 32 - 33 - Funzionamento delle commissioni paritetiche

Capo VI - Attività sindacale

Art. 34 - Delegato aziendale

Art. 35 - Dirigenti sindacali

Art. 36 - 37 - 38 - Permessi sindacali

Art. 39 - Diritto d'affissione

Art. 40 - Assemblea

Art. 41 - Referendum

Art. 42 - Norme generali

Dichiarazione e a verbale

Art. 43 - Norma transitoria

Art. 44 - Contributi associativi

Titolo III - Classificazione del personale

Art. 45 - Declaratorie

Art. 46

Art. 47

Art. 48 - Passaggi di qualifica

Art. 49 - Mansioni promiscue

Titolo IV - Mercato del lavoro

Premessa

Dichiarazione a verbale

Capo I - Apprendistato

Art. 50 - 51 - Assunzione dell'apprendista

Art. 52 - 53 - Durata e qualifiche dell'apprendistato

Art. 54 - Periodo di prova

Art. 55

Art. 56 - Orario di lavoro

Art. 57

Art. 58 - Obblighi del datore di lavoro

Art. 59 - Obblighi dell'apprendista

Art. 60

Art. 61 - Conclusione del rapporto

Art. 62 - Retribuzione degli apprendisti

Art. 63

Dichiarazione a verbale

Capo II - Contratti di formazione e lavoro

Art. 64

Capo III - Contratto a tempo parziale

Art. 65

Art. 66

Art. 67

Art. 68

Art. 69

Dichiarazione a verbale

Dichiarazione a verbale

Capo IV - Contratti a termine ed aziende di stagione

Art. 70

Art. 71

Art. 72

Art. 73

Dichiarazione a verbale

Nota a verbale

Dichiarazione a verbale

Capo V - Lavoro extra e di surroga

Art. 74

Capo VI - Lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato

Art. 75 - Casi di ammissibilità

Art. 76 - Individuazione qualifiche

Art. 77 - Percentuale di lavoratori assumibili

Art. 78 - Informazione

Art. 79 - Formazione

Art. 80 - Campo di applicazione

Dichiarazione a verbale

Capo VII - Lavoratori studenti

Art. 81

Capo VII - Contratti d'inserimento Art. 82

Capo IX - Lavoro ripartito

Art. 83

Dichiarazione a verbale

CAPO X - Esclusione dalle quote di riserva

Art. 84

Titolo V - Rapporto di lavoro

Capo I - Instaurazione del rapporto

Art. 85 - Assunzione

Capo II - Periodo di prova

Art 86

Art 87

Capo III - Donne e minori

Art. 88

Art. 89

Capo IV - Orario di lavoro

Art. 90 - Orario normale settimanale

Art. 91 - Riduzione dell'orario

Art. 92 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

Art. 93 - 94 - Distribuzione dell'orario settimanale

Art. 95 - Flessibilità

Art. 96 - Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

Dichiarazione a verbale

Art. 97 - Orario di lavoro dei minori

Art. 98 - Recuperi

Art. 99 - Intervallo per la consumazione pasti

Art. 100 - Lavoro notturno

Art. 101 - Lavoratori notturni

Art. 102 - 103 - 104 - Lavoro straordinario

Dichiarazione a verbale

Capo V - Riposo settimanale

Art. 105

Art. 106 - Lavoro domenicale

Capo VI - Festività

Art. 107 - 108

Capo VII - Ferie

Art. 109

Dichiarazione a verbale

Art. 110

Art. 111

Art. 112

Capo VIII - Permessi e congedi

Art. 113 - Congedo per matrimonio

Art. 114 - Congedo per motivi familiari

Art. 115 - Permessi per elezioni

Art. 116 - Permessi per lavoratori studenti- Diritto allo studio

Capo IX - Norme di comportamento

Art. 117 - Doveri del lavoratore

Art. 118 - Sanzioni disciplinari

Art. 119 - Assenze non giustificate

Art. 121- 122 - 123 - Consegne e rotture

Art. 124 - Corredo-Abiti di servizio

Capo X - Norme specifiche per l'area quadri

Art. 125 - Disposizioni generali

Art. 126 - Assistenza sanitaria integrativa

Dichiarazione a verbale

Art. 127 - Indennità di funzione

Art. 128 - Formazione ed aggiornamento

Art. 129 - Responsabilità civile

Titolo VI - Trattamento economico

Capo I - Elementi della retribuzione

Art. 130 - 131

Art. 132 - Determinazione della retribuzione giornaliera

Art. 133 - Determinazione della retribuzione oraria

Capo II - Paga base nazionale

Art. 134

Capo III - Contingenza

Art. 135

Capo IV - Corresponsione della retribuzione

Art. 136

Capo V - Assorbimenti

Art. 137

Capo VI - Scatti di anzianità

Art. 138 - 139

Capo VII - Mensilità' supplementari

Art. 140 - Tredicesima mensilità

Art. 141 - Quattordicesima mensilità

Capo VIII - Previdenza complementare Art. 142

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro

Capo I - Malattia

Art. 143 - 144 - 145 - 146 - 147

Capo II - Infortunio

Art. 148 - 149

Capo III - Conservazione del posto

Art. 150 - 151 - 152

Art. 153 - Lavoratori affetti da tubercolosi

Capo IV - Gravidanza e puerperio

Art. 154 - 155 - 156 - 157

Capo V - Chiamata alle armi

Art. 158 - Servizio militare di leva

Art. 159 - Richiamo alle armi

Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro

Capo I - Recesso

Art. 160

Capo II - Preavviso

Art. 161

Art. 162 Indennità sostitutiva del preavviso

Capo III - Dimissioni

Art. 163 - 164

Art. 165 - Giusta causa

Art. 166 - Matrimonio

Capo IV - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

Art. 167 - 168

Art. 169 - Licenziamento discriminatorio

Art. 170 - Matrimonio

Capo V - Trattamento di fine rapporto

Art. 171

Chiarimento a verbale

Art. 172

Art. 173

Capo VI - Restituzione documenti di lavoro

Art. 174

Titolo IX - Vigenza contrattuale

Art 175 - Decorrenza e durata

Art. 176 - Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

Art. 177 - Indennità di vacanza contrattuale - Norma transitoria

Titolo XII - Pubblici esercizi

Capo I - Classificazione del personale

Art. 274 - 275

Capo II - Apprendistato

Artt. 276 - 277

Capo III - Contratti a termine ed aziende di stagione Artt. 278 - 279 - 280 - 281 - 282 - 283 - 284 - 285

Capo IV - Orario di lavoro

Art. 287 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

Art. 288 - Lavoro notturno

Art. 289 - Lavoratori notturni

Art.290 - Lavoro straordinario

Artt. 291-292 - Festività

Art. 293 - Ferie

Art. 294 - Permessi e congedi

Capo V - Trattamenti salariali integrativi

Art. 295

Capo VIII - Scatti di anzianità

Art. 313 - Norma transitoria

Capo IX - Malattia ed infortunio

Art. 314 - Malattia

Art. 315 - Infortunio

Capo X - Pulizia dei locali

Art. 316

Capo XI - Trattamento di fine rapporto

Art. 317

Capo XVI - Funzionamento delle commissioni Paritetiche

Artt. 344 - 345 - 346 - 347 - 348 - 349

Capo XVII - Accordi settoriali

Art.350

Art. 1 - Classificazione del personale

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999 in materia di classificazione del personale le Parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta 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, leggera 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.

Art. 2 - Retribuzione

A decorrere dal 20 novembre 2001 a tutto il personale qualificato di cui all'art. 1 della presente ipotesi di accordo verranno erogati i seguenti importi salariali

Livello	Paga Base Contingenza	Totale	
A	1.970.301	1.050.809	3.021.110
B	1.756.628	1.040.915	2.797.543
I	1.565.811	1.039.209	2.605.020
II	1.352.139	1.029.306	2.381.445
III	1.223.760	1.022.850	2.246.610
IV	1.103.000	1.016.420	2.119.420
V	975.497	1.011.444	1.986.941

Resta inteso che per i dipendenti inquadrati nei livelli non previsti dalla presente tabella, si farà riferimento al C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999.

Art. 3 - 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 20.11.2001 al 31.12.2003		Dall'1.1.2004	
Livello		Livello	
A	84.000	A	180.000
B	75.000	B	160.000
I	67.000	I	140.000
II	58.000	II	120.000
III	55.000	III	100.000
IV	50.000	IV	80.000
V	42.000	V	60.000

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

Art. 4 - Composizione della commissione paritetica nazionale

Per l'interpretazione delle norme del presente accordo, fermo restando quanto previsto dagli artt. 22 e 23 del C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999, le Parti convengono di prevedere all'interno della commissione per i pubblici esercizi una commissione per le sale Bingo per le questioni di specifica competenza.

Per il funzionamento valgono le norme di cui agli articoli del Capo XVI del C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999.

Art. 5 - Orario di lavoro - Pause

In aggiunta a quanto previsto in materia di orario di lavoro dal C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999 le Parti convengono che tra le materie demandate alla contrattazione di secondo livello e compresa la disciplina delle pause.

Dichiarazione congiunta

Le Parti, nel definire la nuova regolamentazione del settore, riconoscono che lo stesso e caratterizzato da un mercato i cui margini evolutivi risultano non ancora del tutto verificabili.

A tal fine concordano di prevedere, entro il primo quadrimestre del 2003, specifici momenti di incontro per valutare 1 evoluzione del settore e gli andamenti economici delle imprese.

Le Parti ritengono, altresì, che la professionalità degli addetti costituisce elemento indispensabile e patrimonio comune su cui è necessario investire, anche in termini di formazione, al fine di valorizzare lo sviluppo del settore e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche e nuove professionalità.

A tal fine convengono di incontrarsi entro l'1 dicembre 2001 per individuare, in riferimento alla fase di avvio delle attività delle sale Bingo, gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare i processi di sviluppo occupazionale nel settore.

Protocollo aggiuntivo all'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale Bingo

(Lavoro interinale)

Il giorno 21 novembre 2001 tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (F.I.P.E.), rappresentata dal Direttore Generale e dal Direttore dei Servizi Sindacali con la partecipazione dell'Ascob, nelle persone del Vice Presidente,

e

la Filcams Cgil, la Fisascat Cisl e la Uiltucs Uil

a seguito dell'impegno assunto in sede di firma dell'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale Bingo del 20 novembre 2001, ferma restando, a regime, la disciplina prevista dal C.C.N.L. Turismo 22 gennaiol999 in materia di lavoratori assumibili a tempo determinato e con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, si è convenuto quanto segue:

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 dell'art. 1 dell'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale bingo del 20 novembre 2001, 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 della stabilizzazione del rapporto di lavoro da parte delle imprese del settore, il lavoratore sarà dispensato dall'effettuazione del periodo di prova.

Le assunzioni effettuate con le modalità di cui ai commi precedenti dovranno essere trasformate, pena la decadenza della deroga, in assunzioni a tempo indeterminato, da parte delle imprese del settore, a conclusione del periodo previsto, fatte salve eventuali situazioni di esplicita sussistenza di motivi oggettivi che giustifichino l'allontanamento di singoli lavoratori con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo.

Allegato P

Allegato P - Ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale bingo

Il 20 novembre 2001

tra:

- la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (F.I.P.E.);

e

- la FILCAMS CGIL;

- la FISASCAT CISL;

- la UILTuCS UIL;

si è stipulata la presente ipotesi di accordo nazionale per la disciplina del rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti da sale Bingo.

Premessa

Le Parti

- 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 20 novembre 2001, le norme contrattuali del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore turismo 22 gennaio 1999.

Le parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, siano regolamentati con criteri e formulazioni diversi da quelli previsti per la generalità dei dipendenti da aziende del settore turismo, convengono altresì di disciplinare, anche in funzione di un consolidamento e di uno sviluppo delle potenzialità del settore, a far data dal 20 novembre 2001, i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle sale Bingo secondo le norme del C.C.N.L. Turismo 22 gennaio1999 qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga con il presente accordo.

C.C.N.L. Turismo (Articoli applicabili alle sale Bingo)

Premessa al C.C.N.L.

Protocollo in materia di formazione professionale e relazioni istituzionali

Titolo I - Validità e sfera di applicazione

Titolo II - Relazioni Sindacali

Capo I - Diritti di informazione
Art. 4 Livello nazionale
Art. 5 Livello territoriale
Art. 6 livello aziendale

Capo II - Pari opportunità, utilizzo degli impianti, politica attiva del lavoro
Artt. 7-8-9

Capo III - Secondo livello di contrattazione
Art. 10 Secondo livello della contrattazione
Art. 11 Premio di risultato
Art. 12 Materie della contrattazione
Art. 13 Clausole d'uscita
Art. 14 Retribuzione omnicomprensiva
Dichiarazione congiunta
Art. 15 Archivio dei contratti

Capo IV - Enti Bilaterali
Premessa
Dichiarazione a verbale
Dichiarazione delle OO.SS. dei lavoratori
Art. 16 Ente Bilaterale Nazionale Unitario del settore Turismo
Art. 17 Sostegno al reddito
Dichiarazione a verbale
Art. 18 Enti bilaterali territoriali del settore Turismo
Art. 19 Centri di servizio
Art. 20 Finanziamento
Art. 21 Conciliazione delle controversie

Capo V - Commissioni Paritetiche; Conciliazione; Arbitrato
Art. 22 Composizione della commissione paritetica nazionale
Art. 23 Compiti della commissione paritetica nazionale
Art. 24 Commissioni paritetiche territoriali
Art. 25 Procedure per la composizione delle controversie collettive
Art. 26 Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali
Art. 27 Collegio arbitrale
Art. 28 Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari
Artt. 29 -30 -31 Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali
Artt. 32 - 33 Funzionamento delle commissioni paritetiche

Capo VI - Attività Sindacale
Art. 34 Delegato aziendale
Art. 35 Dirigenti sindacali
Art. 36 - 37 - 38 Permessi sindacali
Art. 39 Diritto d'affissione
Art. 40 Assemblea
Art. 41 Referendum
Art. 42 Norme generali
Dichiarazione a verbale
Art. 43 Norma transitoria
Art. 44 Contributi associativi

Titolo III - Classificazione del personale
Art. 45 Declaratorie
Art. 46
Art. 47
Art. 48 Passaggi di qualifica
Art. 49 Mansioni promiscue

Titolo IV - Mercato del lavoro
Premessa
Dichiarazione a verbale

Capo I - Apprendistato
Artt. 50 - 51 Assunzione dell'apprendista
Artt. 52 - 53 Durata e qualifiche dell'apprendistato
Art. 54 Periodo di prova
Art. 55
Art. 56 Orario di lavoro
Art. 57

Art. 58 Obblighi del datore di lavoro
Art. 59 Obblighi dell'apprendista
Art. 60
Art. 61 Conclusione del rapporto
Art. 62 Retribuzione degli apprendisti
Art. 63
Dichiarazione a verbale

Capo II - Contratti di formazione e lavoro
Art. 64

Capo III - Contratto a tempo parziale
Art. 65
Art. 66
Art. 67
Art. 68
Art. 69
Dichiarazione a verbale
Dichiarazione a verbale

Capo IV - Contratti a termine ed aziende di stagione
Art. 70
Art. 71
Art. 72
Art. 73
Dichiarazione a verbale
Nota a verbale
Dichiarazione a verbale

Capo V - Lavoro extra e di surroga
Art. 74

Capo VI - Lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato
Art. 75 Casi di ammissibilità
Art. 76 Individuazione qualifiche
Art. 77 Percentuale di lavoratori assumibili
Art. 78 Informazione
Art. 79 Formazione
Art. 80 Campo di applicazione
Dichiarazione a verbale

Capo VII - Lavoratori studenti
Art. 81

Capo VII - Contratti d'inserimento
Art. 82

Capo IX - Lavoro ripartito
Art. 83
Dichiarazione a verbale

Capo X - Esclusione dalle quote di riserva
Art. 84

Titolo V - Rapporto di lavoro

Capo I - Instaurazione del rapporto
Art. 85 Assunzione

Capo II - Periodo di prova
Art 86
Art 87

Capo III - Donne e minori
Art. 88
Art. 89

Capo IV - Orario di lavoro
Art. 90 Orario normale settimanale
Art. 91 Riduzione dell'orario
Art. 92 Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero
Art. 93 - 94 Distribuzione dell'orario settimanale
Art. 95 Flessibilità
Art. 96 Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo
Dichiarazione a verbale
Art. 97 Orario di lavoro dei minori
Art. 98 Recuperi
Art. 99 Intervallo per la consumazione pasti
Art. 100 Lavoro notturno
Art. 101 Lavoratori notturni
Artt. 102 - 103 - 104 Lavoro straordinario
Dichiarazione a verbale

Capo V - Riposo settimanale
Art. 105
Art. 106 Lavoro domenicale

Capo VI - Festività
Artt. 107 - 108

Capo VII - Ferie
Art. 109
Dichiarazione a verbale
Art. 110
Art. 111
Art. 112

Capo VIII - Permessi e congedi
Art. 113 Congedo per matrimonio
Art. 114 Congedo per motivi familiari
Art. 115 Permessi per elezioni
Art. 116 Permessi per lavoratori studenti - Diritto allo studio

Capo IX - Norme di comportamento
Art. 117 Doveri del lavoratore
Art. 118 Sanzioni disciplinari
Art. 119 Assenze non giustificate
Artt. 121 - 122 - 123 Consegne e rotture
Art. 124 Corredo - Abiti di servizio

Capo X - Norme specifiche per l'area quadri
Art. 125 Disposizioni generali
Art. 126 Assistenza sanitaria integrativa
Dichiarazione a verbale
Art. 127 Indennità di funzione
Art. 128 Formazione ed aggiornamento
Art. 129 Responsabilità civile

Titolo VI - Trattamento economico

Capo I - Elementi della retribuzione
Art. 130 - 131
Art. 132 Determinazione della retribuzione giornaliera
Art. 133 Determinazione della retribuzione oraria

Capo II - Paga base nazionale
Art. 134

Capo III - Contingenza
Art. 135

Capo IV - Corresponsione della retribuzione
Art. 136

Capo V - Assorbimenti
Art. 137

Capo VI - Scatti di anzianità
Artt. 138 - 139

Capo VII - Mensilità supplementari
Art. 140 Tredicesima mensilità
Art. 141 Quattordicesima mensilità

Capo VIII - Previdenza complementare
Art. 142

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro

Capo I - Malattia
Artt. 143 - 144 - 145 - 146 - 147

Capo II - Infortunio
Artt. 148 - 149

Capo III - Conservazione del posto
Artt. 150 - 151 - 152
Art. 153 Lavoratori affetti da tubercolosi

Capo IV - Gravidanza e puerperio
Artt. 154 - 155 - 156 - 157

Capo V - Chiamata alle armi
Art. 158 Servizio militare di leva
Art. 159 Richiamo alle armi

Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro

Capo I - Recesso
Art. 160

Capo II - Preavviso
Art. 161
Art. 162 Indennità sostitutiva del preavviso

Capo III - Dimissioni
Artt. 163 - 164
Art. 165 Giusta causa
Art. 166 Matrimonio

Capo IV - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo
Artt. 167 - 168
Art. 169 Licenziamento discriminatorio
Art. 170 Matrimonio

Capo V - Trattamento di fine rapporto
Art. 171
Chiarimento a verbale

Art. 172
Art. 173

Capo VI - Restituzione documenti di lavoro
Art. 174

Titolo IX - Vigenza contrattuale
Art 175 Decorrenza e durata
Art. 176 Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.
Art. 177 Indennità di vacanza contrattuale - Norma transitoria

Titolo XII - Pubblici esercizi

Capo I - Classificazione del Personale
Artt. 274 - 275

Capo II - Apprendistato
Artt. 276 - 277

Capo III - Contratti a termine ed aziende di stagione
Artt. 278 - 279 - 280 - 281 - 282 - 283 - 284 - 285

Capo IV - Orario di lavoro
Art. 286 Distribuzione orario settimanale
Art 287 Ripartizione orario di lavoro giornaliero
Art. 288 Lavoro notturno
Art. 289 Lavoratori notturni
Art. 290 Lavoro straordinario
Artt. 291 - 292 Festività
Art. 293 Ferie
Art. 294 Permessi e congedi

Capo V - Trattamenti salariali integrativi
Art. 295

Capo VIII - Scatti di anzianità
Art. 313 Norma transitoria

Capo IX - Malattia ed infortunio
Art. 314 Malattia
Art. 315 Infortunio

Capo X - Pulizia dei locali
Art. 316

Capo XI - Trattamento di fine rapporto
Art. 317

Capo XVI - Funzionamento delle commissioni paritetiche
Artt. 344 - 345 - 346 -347 - 348 - 349

Capo XVII - Accordi settoriali
Art. 350

Articolo 1
Classificazione del personale

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999 in materia di classificazione del personale le Parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta 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 2
Retribuzione

A decorrere dal 20 novembre 2001 a tutto il personale qualificato di cui all'art. 1 della presente ipotesi di accordo verranno erogati i seguenti importi salariali

Liv.	Paga Base	Contingenza	Totale
A	1.970.301	1.050.809	3.021.110
B	1.756.628	1.040.915	2.797.543

I	1.565.811	1.039.209	2.605.020
II	1.352.139	1.029.306	2.381.445
III	1.223.760	1.022.850	2.246.610
IV	1.103.000	1.016.420	2.119.420
V	975.497	1.011.444	1.986.941

Resta inteso che per i dipendenti inquadrati nei livelli non previsti dalla presente tabella, si farà riferimento al C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999.

Articolo 3
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:

Liv.	Importi	
	Dal 20.11.2001 al 31.12.2003	Dall'1.1.2004
A	84.000	180.000
B	75.000	160.000
I	67.000	140.000
II	58.000	120.000
III	55.000	100.000
IV	50.000	80.000
V	42.000	60.000

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

Articolo 4
Composizione della commissione paritetica nazionale

Per l'interpretazione delle norme del presente accordo, fermo restando quanto previsto dagli artt. 22 e 23 del C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999, le Parti convengono di prevedere all'interno della commissione per i pubblici esercizi una commissione per le sale Bingo per le questioni di specifica competenza.

Per il funzionamento valgono le norme di cui agli articoli del capo XVI del C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999.

Articolo 5
Orario di lavoro - Pause

In aggiunta a quanto previsto in materia di orario di lavoro dal C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999 le Parti convengono che tra le materie demandate alla contrattazione di secondo livello è compresa la disciplina delle pause.

Dichiarazione congiunta

Le Parti, nel definire la nuova regolamentazione del settore, riconoscono che lo stesso è caratterizzato da un mercato i cui margini evolutivi risultano non ancora del tutto verificabili.

A tal fine concordano di prevedere, entro il primo quadrimestre del 2003, specifici momenti di incontro per valutare l'evoluzione del settore e gli andamenti economici delle imprese.

Le Parti ritengono, altresì, che la professionalità degli addetti costituisce elemento indispensabile e patrimonio comune su cui è necessario investire, anche in termini di formazione, al fine di valorizzare lo sviluppo del settore e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche e nuove professionalità.

A tal fine convengono di incontrarsi entro il 1° dicembre 2001 per individuare, in riferimento alla fase di avvio delle attività delle sale Bingo, gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare i processi di sviluppo occupazionale nel settore.

Protocollo aggiuntivo all'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti delle sale Bingo (Lavoro interinale)

Il giorno 21 novembre 2001

tra:

- la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (F.I.P.E.);

e

- la FILCAMS CGIL;

- la FISASCAT CISL;

- la UILTuCS UIL;

a seguito dell'impegno assunto in sede di firma dell'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale Bingo del 20 novembre 2001, ferma restando, a regime, la disciplina prevista dal C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999 in materia di lavoratori assumibili a tempo determinato e con contratto di fornitura di lavoro temporaneo si è convenuto quanto segue:

nell'ambito delle specificità del settore e al fine di favorire l'avvio 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 dell'art. 1 dell'ipotesi d'accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale Bingo del 20 novembre 2001, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato, in ciascuna unità produttiva.

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

Le assunzioni effettuate con le modalità di cui ai commi precedenti dovranno essere trasformate, pena la decadenza della deroga, in assunzioni a tempo indeterminato, da parte delle imprese del settore, a conclusione del periodo previsto, fatte salve eventuali situazioni di esplicita sussistenza di motivi oggettivi che giustifichino l'allontanamento di singoli lavoratori con Contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo.

Allegato
Attività in Gaming hall - Accordo 15/5/2019

Documento inserito dall'accordo 15 maggio 2019

Costituzione delle parti

la presente Ipotesi di accordo nazionale che costituisce Allegato al C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo 8.2.2018, per la disciplina del rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti delle Gaming Hall ove prevista l'attività di Bingo.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, si applica integralmente il C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo 8.2.2018.

Premessa

Il mercato di riferimento delle Gaming Hall ha da tempo evidenziato una radicale trasformazione della propria organizzazione, anche in considerazione dell'ampliamento delle attività svolte e dei servizi e prodotti di gioco offerti.

Le Parti, riconoscono a tal proposito che l'incertezza complessiva generata dal susseguirsi di interventi normativi ai diversi livelli territoriali di regolamentazione pone limiti oggettivi alla attività di programmazione anche nel breve termine oltre che nel medio/lungo termine nonché agli investimenti, per l'impossibilità di prevedere gli impatti della normativa sulle imprese.

I continui interventi regolamentari hanno ridotto i margini delle imprese in modo peraltro frammentato e arbitrario (fuori da un contesto, pur auspicato, di indirizzo interistituzionale, scaturito in sede di Conferenza Unificata Stato, Regioni e autonomie locali) creando incertezza sulla sussistenza stessa delle imprese oltre che sull'occupazione; hanno pertanto posto in difficoltà un settore che garantisce significativi livelli occupazionali diretti e nel relativo indotto.

Le aziende del settore, in qualità di concessionari dello Stato, sotto il coordinamento

dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, sono il cardine di una progressiva legalizzazione dell'offerta che ha determinato un maggior presidio da parte dello Stato dell'attività di gioco con vincite in denaro, con un enorme contributo all'Erario e un impianto organizzativo che costituisce tuttora un modello nel panorama internazionale.

A questo vanno aggiunti i radicali processi di automazione e digitalizzazione che hanno prodotto un forte cambiamento nelle quotidiane attività del personale a vario titolo impiegato nelle "sale gioco" da un lato semplificando le mansioni effettivamente prestate, dall' altro superando le previsioni in materia di

Classificazione dal Protocollo del 1999.

Attualmente la "sala" non è più il luogo in cui si svolge esclusivamente il gioco del Bingo, bensì un sostanziale negozio dedicato ai giochi pubblici regolamentati (cd. "Gaming Hall").

Ciò ha comportato la necessità di disegnare una disciplina contrattuale che fosse rappresentativa della realtà effettiva del settore, tenendo conto delle modifiche organizzative e tecnologiche intervenute e dell'evoluzione del modello commerciale, affinché fosse più funzionale e coerente con le esigenze delle imprese e dei lavoratori.

La crisi del "settore gioco", acuita dagli ultimi interventi legislativi e regolamentari ha comportato negli anni diverse e gravi problematiche occupazionali che sono state in parte affrontate con intese di secondo livello che, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, sono intervenute, tra l'altro, sulla Classificazione del personale in forza.

Ai fini di un corretto funzionamento delle Gaming Hall, a livello aziendale, si contemperano la necessità di garantire il miglior servizio al cliente con le esigenze dei lavoratori. In tal senso le Parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, siano regolamentati con criteri e formulazioni diversi da quelli previsti per la generalità dei dipendenti da Aziende del settore turismo, convengono, altresì, di disciplinare, anche in funzione di un consolidamento e di uno sviluppo delle potenzialità del settore, i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle Gaming Hall secondo le norme del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8.2.2018 qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga al presente accordo.

Le parti si impegnano inoltre a promuovere azioni congiunte volte a garantire che l'esperienza di gioco si svolga in condizioni di tutela e sicurezza per il giocatore, oltre che per i lavoratori, ponendo in essere tutte le attività che possano accrescerne la piena informazione ed il senso di responsabilità. Le parti promuoveranno momenti di cooperazione con enti, istituti di ricerca, esperti indipendenti al fine di favorire buone pratiche di prevenzione delle dipendenze patologiche volte ad aumentare, in tutti i giocatori, la consapevolezza sui rischi del gioco.

Dichiarazione congiunta

Le Parti, riconoscono che il settore è caratterizzato da un mercato i cui margini evolutivi risultano non ancora del tutto verificabili, per l'incertezza normativa che lo caratterizza, per la frammentazione a livello nazionale, regionale e territoriale, anche con riferimento alle prossime aggiudicazioni delle concessioni.

A tal fine concordano di prevedere, entro il terzo quadrimestre del 2019, specifici momenti di incontro per valutare l'evoluzione e gli andamenti economici del settore. Le Parti ritengono, altresì, che la professionalità degli addetti costituisce elemento indispensabile e patrimonio comune su cui è necessario investire, anche in termini di formazione, al fine di valorizzare lo sviluppo del settore e favorire le esigenze delle Aziende nel reperimento di specifiche e nuove professionalità. A tal fine convengono di incontrarsi entro l'1.12.2019 per individuare gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare i processi di sviluppo occupazionale nel settore.

Quanto previsto in materia di classificazione del personale stante le forti innovazioni introdotte sarà oggetto di monitoraggio che le parti si impegnano ad effettuare entro tre mesi dalla scadenza del C.C.N.L. (31.12.2021).

Art. 1 - Campo di applicazione

I rapporti di lavoro dei dipendenti dalle Gaming Hall ove presente attività di bingo, sono disciplinati dalle norme contenute nel presente accordo e, per quanto non espressamente regolamentato, dalla parte generale del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8.2.2018.

Il presente accordo costituisce pertanto riferimento esclusivo per i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle Gaming Hall, ove presente attività di bingo. Il presente accordo sostituisce integralmente l'Allegato P - Ipotesi d'accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da Sale Bingo - C.C.N.L. 8.2.2018. Continuano a trovare applicazione le intese contenute negli accordi sottoscritti a livello aziendale prima dell'entrata in vigore del presente Accordo anche ai fini di cui all'art. 1 della legge n. 338/1989, nonché dell'art. 2, comma 25, della legge n. 549/1995.

Le Parti, inoltre, condividono l'esigenza di contrastare fenomeni di dumping contrattuale, riconoscendo a tal fine la conformità di tale protocollo alle disposizioni previste dall'art.51 del D.Lgs. 81/2015.

Art. 2 - Classificazione del personale

Le Parti concordano un nuovo impianto di classificazione del personale che ritengono maggiormente rispondente alle esigenze di valorizzazione delle professionalità espressa nelle Gaming Hall, in coerenza con le esigenze organizzative derivanti da una accresciuta competitività del mercato, causata dalla crisi del settore, dai processi di automatizzazione e dal mutato quadro di riferimento normativo.

Gaming Hall Manager, intendendosi per tale colui che, con ampia autonomia decisionale ed operativa nell'ambito di direttive generali impartitegli, esercita in via continuativa il controllo generale del funzionamento di una o più Gaming Hall, assumendone eventualmente la rappresentanza, assicura il raggiungimento degli obiettivi commerciali e di gestione assegnati e la qualità del servizio alla clientela svolgendo le seguenti principali attività: programmazione e gestione di tutte le attività concernenti l'offerta di gioco e la ristorazione; redazione dei palinsesti di gioco; gestione e supervisione delle attività di marketing; organizzazione, gestione e addestramento del personale; coordinamento e supervisione di tutte le attività operative ed amministrative della Gaming Hall; coordinamento e confronto con la direzione aziendale; gestione dei fondi cassa della Gaming Hall; è responsabile del rispetto e dell'applicazione delle norme che disciplinano tutte le attività svolte all'interno della Gaming Hall.

Le attività che precedono sono elencate a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, dovendo ritenersi ricomprese in esse tutte le attività strumentali, collegate al ruolo e finalizzate a esercitare il controllo generale e costante del funzionamento della singola Gaming Hall e la sua completa gestione.

Il trattamento retributivo dei lavoratori inquadrati in tale profilo professionale è quello riferito al livello Quadro B delle tabelle retributive del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018.

Gaming Hall Lead, intendendosi per tale colui che, in via continuativa e con autonomia decisionale e operativa nell'ambito delle direttive impartitegli, svolge nell'ambito di strutture complesse e con elevata professionalità ed esperienza oltre a tutte le attività di natura esecutiva - anche tutte le seguenti attività: gestione di tutte le attività operative della Gaming Hall; gestione della turnazione del

personale in coordinamento con il Gaming Hall Manager; direzione e controllo del regolare svolgimento delle attività concernenti il gioco e la ristorazione; verifica del rispetto del palinsesto di gioco stabilito dal Gaming Hall Manager; direzione e controllo del funzionamento di tutte le attività connesse al regolare svolgimento delle operazioni gioco; gestione e controllo del regolare andamento della GamingHall; supervisione del corretto funzionamento di tutti gli apparecchi, installazioni e servizi; supervisione del rapporto con i clienti, della condotta professionale del personale della Gaming Hall, del pieno e corretto funzionamento di tutti i servizi offerti alla clientela, cura la corretta redazione della contabilità specifica del gioco così come della tenuta e custodia della Gaming Hall, delle autorizzazioni necessarie per il suo funzionamento e della documentazione. Sono ricomprese le altre attività strumentali non previste nella suddetta elencazione collegate al ruolo e finalizzate alla completa gestione operativa della Gaming Hall.

Il trattamento retributivo dei lavoratori inquadrati in tale profilo professionale è quello riferito al livello 2 delle tabelle retributive del C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8.2.2018.

Gaming Hall Specialista intendendosi per tale colui che, in possesso di particolari conoscenze tecniche e consolidata esperienza nell'area Gaming maturata nell'ambito della medesima Azienda o settore, svolge, in via continuativa, con autonomia prevalentemente operativa nell'ambito delle direttive impartitegli dai superiori gerarchici e funzionali ed eventualmente coordinandosi con lavoratori di pari livello, le attività di competenza dell'Operatore Gaming Hall e le attività di supporto al Gaming Hall Lead (ove previsto dall'organizzazione della Sala) o al Gaming Hall Manager nella gestione operativa. Garantisce, pertanto il raggiungimento degli obiettivi assegnati, verifica il rispetto dei turni di lavoro da parte del personale, cura il rapporto con i clienti, verifica che le attività del personale vengano svolte con professionalità, assicura il pieno e corretto funzionamento di tutti i servizi offerti alla clientela, garantisce il rispetto del corretto svolgimento delle attività concernenti il gioco, controlla il corretto funzionamento di tutti gli apparecchi, installazioni e servizi della propria area.

Le attività che precedono sono indicate a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, dovendo ritenersi ricomprese in esse tutte le attività strumentali, collegate al ruolo e al livello di inquadramento, finalizzate anche a supportarne la gestione operativa dell'area Gaming.

Il trattamento retributivo dei lavoratori inquadrati in tale profilo professionale è quello riferito al livello 4 delle tabelle retributive del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8.2.2018.

Gaming Hall Operator, intendendosi per tale colui che abbia acquisito, nell'ambito della medesima Azienda, almeno 18 mesi di esperienza nell'esecuzione delle seguenti mansioni: esercitare le operazioni di gioco e attività connesse, controllare il corretto funzionamento di tutti gli apparecchi, installazioni e servizi; accogliere e seguire il cliente; assicurarsi che il ritmo delle operazioni di gioco sia adeguato; verificare le palline estratte in modo automatico e le cartelle (convalidare le cartelle, ed. attività del tavolo di regia); eseguire operazioni di vendita, incasso denaro, accettazione e pagamento di scommesse e ticket e tutte le operazioni di cassa in generale che prevedano maneggio denaro; eseguire lo "scassettamento" e rendicontazione; comunicare e promuovere i prodotti di gioco e le attività di fidelizzazione della clientela, distribuire gadget e coupon; riordinare e riassettare la zona di gioco presidiata, nonché eseguire ogni altro compito inerente la gestione degli apparecchi di intrattenimento, a titolo esemplificativo ma non esaustivo la loro pulizia e manutenzione. In generale, rispettare le norme tecniche e operative per le attività sopra descritte.

Sono ricomprese le altre attività strumentali non previste nella suddetta elencazione, collegate al ruolo e al livello d'inquadramento, finalizzate alla completa gestione operativa della Gaming Hall.

Il trattamento retributivo dei lavoratori inquadrati in tale profilo professionale è quello riferito al 5° livello delle tabelle retributive del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8.2.2018.

Gaming Hall Operator Junior, intendendosi tale colui che, nell'ambito della medesima Azienda, abbia fino a 18 mesi di esperienza nelle mansioni di Operatore Gaming Hall.

Il trattamento retributivo dei lavoratori inquadrati in tale profilo professionale è quello riferito al livello 6 delle tabelle retributive del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8.2.2018.

Dichiarazione a verbale

Per quanto concerne il personale operante nell'area Food si fa riferimento a quanto definito dalla classificazione prevista dal C.C.N.L. dell'8.2.2018. Tenuto conto dei processi operativi standardizzati adottati le parti si danno atto che le attività di ristorazione svolte nelle Gaming Hall sono generalmente afferenti al 5° livello del C.C.N.L. dell'8.2.2018.

Art. 3 - Retribuzione

A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo e, ove presenti accordi aziendali, esperite le procedure di attuazione del contratto a livello aziendale, tutti i dipendenti delle Gaming Hall, saranno inquadrati secondo i livelli e le qualifiche previste dall'art. 2 che precede.

Ai soli fini economici, per i dipendenti già assunti alla data di sottoscrizione del presente accordo si applicheranno gli aumenti retributivi previsti dal C.C.N.L. dell'8.2.2018 in base al livello d'inquadramento applicato fino alla data di sottoscrizione del presente Accordo.

Le differenze economiche generate, rispetto al livello acquisito, derivanti dal precedente inquadramento e dalle progressioni sopradescritte, saranno riconosciute in apposita voce della busta paga a titolo di elemento contrattuale distinto della retribuzione non assorbibile. In detta voce verranno inseriti tutti i trattamenti economici di natura contrattuale già riconosciuti al momento della sottoscrizione del presente accordo.

Decorso il termine di validità del C.C.N.L. dell'8.2.2018 ed erogati i relativi aumenti economici, ai dipendenti si applicherà la progressione stipendiale propria del livello d'inquadramento del presente accordo.

Art. 4 - Limiti quantitativi contratto a tempo determinato

In considerazione della peculiarità dell'attività svolta dalle Aziende del comparto Gaming Hall, le parti concordano che il numero di lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato, previsto al comma 1, dell'articolo 86 del C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8.2.2018, al fine della base di computo, debba essere riferito a ciascuna Gaming Hall.

Art. 5 - Formazione

In considerazione della dotazione tecnica e degli investimenti tecnologici delle Aziende del settore, si prevede che ogni attività formativa - riferita a qualsiasi materia (compresa la formazione del R.L.S. conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7.7.2016), possa esser validamente svolta e/o erogata anche in modalità e-learning.

Le parti convengono sul ruolo strategico della formazione professionale nella conservazione di adeguati livelli di professionalità per gli addetti del settore. A tal fine si impegnano a condividere iniziative, anche di concerto con la bilateralità di derivazione contrattuale, mirate alle peculiari esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori delle Gaming Halls.

Art. 6 - Apprendistato

Le Parti intendono disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante per Aziende del comparto Gaming Hall (ove sia presente attività di bingo). Ferme restando le disposizioni contenute nella parte del C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8.2.2018, le Parti individuano i profili professionali dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'art. 44, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 81/2015.

Ad integrazione dell'allegato A al C.C.N.L. di riferimento, per il solo personale dipendente delle Gaming Hall si individuano i seguenti profili formativi:

Denominazione figura	Livello corrispondente	Durata Mesi
Gaming Hall Lead	2	36
Gaming Hall Specialist	4	24
Gaming Hall Operator	5	24

Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui alla presente Parte Speciale.

Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo.

La formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Descrizione attività: la figura opera nella Gaming Hall e nei locali attigui, svolge compiti complessi con responsabilità di direzione e coordinamento nell'ambito delle indicazioni del Gaming Hall Manager per il raggiungimento dei risultati economici della GamingHall.

Figura professional e C.C.N.L. di settore	Competenze potenziali	Contenuto percorso formativo minimo
Gaming Hall Lead	**La figura, in aggiunta alle attività di Gaming Hall Operator, lavora con piena autonomia operativa nell'ambito delle direttive impartitegli e per il raggiungimento degli obiettivi della Gaming Hall.**	**Il percorso formativo è preordinato all'acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, gestione dei collaboratori, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali; time management; gestione del cliente); b) competenze tecnico - professionali, con contenuti di tipo tecnico ed operativo differenziato per ciascuna attività tipica della mansione propria della figura professionale (prodotti e servizi, contesto aziendale di riferimento, processi relativi al contesto aziendale di riferimento ed ai compiti propri della mansione, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzate, sicurezza sul lavoro con riferimento al settore: normativa di settore; regole concessorie)**
Descrizione attività: la figura opera nella Gaming Hall e nei locali attigui, svolge compiti operativi sotto direttive e indicazioni del Gaming Hall Manager (e ove previsto da Gaming Hall Lead) per permettere le operazioni di gioco e cura della clientela.		
Figura professionale C.C.N.L. di settore	**Competenze potenziali**	**Contenuto percorso formativo minimo**
Gaming Hall Specialist	**La figura, in aggiunta alle attività di Gaming Hall Operator, opera con discreta autonomia operativa collaborando al raggiungimento degli obiettivi dell'area Gaming Hall.**	**Il percorso formativo è preordinato all'acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro. misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali; leadership, time management; gestione del cliente); b) competenze tecnico - professionali, con contenuti di tipo tecnico ed operativo differenziato per ciascuna attività tipica della mansione propria della figura professionale (prodotti e servizi, contesto aziendale di riferimento, processi relativi al contesto aziendale di riferimento ed ai compiti propri della mansione, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzate, sicurezza sul lavoro con riferimento al settore.**
Gaming Hall Operator	**La figura opera generalmente gestendo attività nel rispetto degli standard di servizio previsti per la Gaming Hall.**	**Il percorso formativo è preordinato all'acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali): b) competenze tecnico - professionali, con contenuti di tipo tecnico ed operativo differenziato per ciascuna attività tipica della mansione propria della figura professionale (prodotti e servizi, contesto aziendale di riferimento, processi relativi al contesto aziendale di riferimento ed ai compiti propri della mansione, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzate, sicurezza sul lavoro con riferimento al settore**

Allegato

Emergenza Covid-19 - Ex accordo 15/7/2020

Documento inserito dall'accordo 15 luglio 2020

Premessa

Preso atto:

a. delle indicazioni dell’Organizzazione Mondiale della Sanità che ha qualificato l’epidemia da Covid-19 una pandemia e le ordinanze adottate in proposito del Ministro per la Salute;

b. dello stato di emergenza disposto dal Governo sull’intero territorio nazionale e della necessità di osservare le misure urgenti adottate per il contenimento del contagio con i D.L. 23.2.2020, n. 6, 2.3.2020 n. 9, 9.3.2020 n. 14, 17.3.2020, n. 18 nonché di tutte le successive disposizioni attuative di cui ai Decreti del Presidente del Consigli dei Ministri del 23.2.2020, del 25.2.2020, dell’1.3.2020, del

4.3.2020, dell'8.3.2020, del 9.3.2020, dell'11.3.2020, del 22.3.2020 e del 11.6.2020 nonché delle Linee guida della Conferenza delle Regioni del 9.6.2020;

c. il Covid-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione attuando le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità Sanitaria e/o Autorità Centrali dello Stato. Il Datore di Lavoro nei casi previsti aggiorna il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in collaborazione con l'R.S.P.P., Il Medico Competente e consultando R.L.S./R.L.S.T.. Nelle altre circostanze, il Datore di Lavoro, con la collaborazione dell'R.S.P.P., del Medico Competente e degli R.L.S./R.L.S.T. gestisce l'emergenza Covid-19 nel rispetto delle indicazioni emanate dalle Autorità Competenti e con tutte le iniziative atte a ridurre il rischio di contagio;

Rilevata la necessità:

a. di tutelare la salute, come previsto dall'art. 32 della nostra Costituzione, diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività;

b. di tutelare la sicurezza dei lavoratori e dei loro familiari nella salvaguardia del servizio di ristorazione nelle sue diverse componenti;

c. di considerare prioritariamente, anche alla luce del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro promosso dal Governo e sottoscritto dalle rispettive Confederazioni, in data 14 marzo u.s. poi successivamente integrato con protocollo del 24.4.2020 e recepito dal D.P.C.M. del 26 aprile u.s., (d'ora in poi Protocollo 24.4.2020), le attività da svolgere in situ rispetto a quelle che possono essere svolte da remoto ovvero differite, proprio al fine di coniugare le menzionate esigenze di tutela della continuità dei servizi e della salute dei lavoratori, in tale ambito vanno consentiti anche gli spostamenti normalmente effettuati dai lavoratori per l'esecuzione del servizio assegnato;

d. di ridurre il più possibile l'esposizione dei lavoratori al contagio anche per contribuire alla difficile sfida del contenimento del propagarsi del virus che il Paese responsabilmente sta compiendo;

e. di contribuire, attraverso un sistema di relazioni industriali attento alla cultura della salute e sicurezza degli operatori e dei cittadini ed alla partecipazione e trasparenza nei processi decisionali, alla realizzazione nelle aziende delle migliori prassi organizzative per garantire i livelli qualitativi di erogazione del servizio con la garanzia dei livelli di sicurezza dei lavoratori impiegati, in particolare favorendo l'uniformità delle misure adottate nei diversi ambiti locali.

Convengono:

Di sottoscrivere il presente Protocollo, anche in attuazione del Protocollo 24.4.2020, e di favorirne la diffusione, nelle imprese di ogni dimensione per dare massima sicurezza all'attività lavorativa nell'ambito di un processo condiviso;

La presente intesa rappresenta la posizione unitaria e l'impegno comune nei confronti della lotta alla diffusione dell'infezione da Covid-19 e costituisce il documento al quale i soggetti interessati fanno riferimento nell'applicazione dei metodi di prevenzione e tutela della salute dei lavoratori.

Le indicazioni qui fornite sono quindi di carattere generale e rappresentano un elenco di criteri guida da applicare con eventuali integrazioni nelle singole situazioni.

Esse tengono conto anche delle attuali conoscenze sulle caratteristiche dell'infezione da SARSCoV-2 e sull'impatto nelle comunità che, come noto, sono passibili di aggiornamenti all'emergere di nuove evidenze.

Le indicazioni in esse contenute si pongono, inoltre, in continuità con le indicazioni di livello nazionale, in particolare con il protocollo condiviso tra le parti sociali approvato dal D.P.C.M. del 26.4.2020, nonché con i criteri guida generali di cui ai documenti tecnici prodotti dal Ministero della Salute, da Inail, Istituto Superiore di Sanità e dalla Conferenza delle Regioni con il principale obiettivo di ridurre il rischio di contagio per i singoli e per la collettività in tutti i settori produttivi ed economici.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue.

1. Informazione generale

Ogni Azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità a livello nazionale e regionale, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliants informativi.

Al fine di evitare il contagio tra i dipendenti, le Aziende diffondono norme di buone pratiche di igiene, fornendo informazioni necessarie con particolare riferimento all'importanza del distanziamento sociale e al lavaggio delle mani da effettuarsi utilizzando i detergenti/sanificanti normalmente a disposizione o in alternativa, se necessario, soluzioni idroalcoliche. Inoltre, per diminuire le occasioni di contatto tra i lavoratori e contenere il rischio di contagio, potranno realizzarsi confronti con le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo e le R.S.A./R.S.U. per concordare la rimodulazione dell'organizzazione del lavoro e dei turni.

Relativamente all'utilizzo dei guanti monouso, in considerazione del rischio aggiuntivo derivante da un loro errato impiego, si ritiene di privilegiare la rigorosa e frequente igiene delle mani con acqua e sapone o soluzione idro-alcolica o altri prodotti igienizzanti, sia per clienti/visitatori/utenti, sia per i lavoratori (fatti salvi, per questi ultimi, tutti i casi di rischio specifico associato alla mansione).

2. Modalità di ingresso nelle unità produttive e informazioni specifiche

Ogni Azienda, attraverso idonei mezzi di comunicazione, opuscoli informativi, affissione di informative riguardo il corretto comportamento del personale, formazione/informazione a distanza e quanto altro sia ritenuto opportuno e necessario, informa tutti i lavoratori e gli avventori, circa le disposizioni Nazionali e Regionali. In particolare, le informazioni dovranno riguardare:

a. la consapevolezza di non doversi recare sul posto di lavoro, ma restare nel proprio domicilio laddove sussistano sintomi influenzali/aumento di temperatura corporea e in generale, stati di salute per i quali i provvedimenti delle Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità Sanitaria e di trattenersi presso il proprio domicilio;

b. il personale sarà informato sulla necessità di non recarsi al lavoro e di rimanere presso il proprio domicilio consultando il proprio medico curante o l'Autorità Sanitaria se la propria temperatura corporea è superiore o uguale a 37,5°C;

c. la consapevolezza, nel caso le disposizioni normative lo impongano, di doversi sottoporre al controllo della temperatura corporea tutti i giorni presso la sede lavorativa e che il dato non sarà registrato, ma solo utilizzato in caso di positività per poter dare indicazioni precise al medico di famiglia e all'Autorità sanitaria;

d. la preclusione dell'accesso al posto di lavoro a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al SARS-CoV-2 o provenga da altri Stati a rischio secondo le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità;

e. l'impegno a rispettare tutte le disposizioni del datore di lavoro circa l'ingresso in azienda e la ripresa della propria attività lavorativa, in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani, osservare le regole di igiene respiratoria, usare i DPI ove necessari e tenere comportamenti igienicamente corretti.

f. prevedere una adeguata formazione e informazione al personale in riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare, comprese quelle previste dai protocolli aziendali dei committenti.

3. Modalità di accesso di fornitori esterni

Per l'accesso di fornitori esterni l'Azienda individua procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale interno.

In particolare per la consegna delle materie prime:

a. potrà essere stabilito un calendario per gli approvvigionamenti (giornaliero, settimanale) allo scopo di stabilire orari compatibili con le attività evitando che più scarichi avvengano contemporaneamente.

b. laddove possibile, il trasportatore dovrà attenersi alla distanza di un metro e comunque è tenuto ad indossare i necessari dispositivi di protezione (mascherina) in caso di discesa dal mezzo per effettuare la consegna, in mancanza l'accesso non sarà consentito;

c. i fornitori sono tenuti a privilegiare la trasmissione della documentazione di trasporto per via telematica ma, in caso di scambio di documenti con il personale, procedono alla preventiva igienizzazione delle mani mantenendo una distanza comunque non inferiore al metro rispetto agli altri operatori.

Per quanto riguarda i dipendenti di aziende terze che operano presso lo stesso sito produttivo che risultassero positivi al tampone Covid-19, la società appaltatrice dovrà informare immediatamente i committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti

Nell’evidenziarsi che non sempre è possibile individuare servizi igienici dedicati ai fornitori esterni i servizi di prevenzione delle aziende definiranno una modalità di accesso condividendola anche tra le parti a livello locale sul sito produttivo e inserendola nell’ambito del DUVRI.

4. Pulizia, disinfezione e sanificazione dei ristoranti e bar

Le Aziende procedono alle pulizie ordinarie degli ambienti non frequentati da casi di Covid-19 nel rispetto delle consuete procedure di sanificazione contemplate nei Piani di Autocontrollo, avendo cura di pulire con particolare attenzione tutte le superfici toccate frequentemente. Negli altri casi effettuano azioni di sanificazione, con frequenza e processi adeguati in accordo con le procedure dei Clienti e delle disposizioni Ministeriali.

In ogni ristorante/bar verrà assicurata la pulizia giornaliera dei locali e al termine di ogni servizio.

La frequenza della disinfezione e la valutazione della necessità di una sanificazione occasionale o periodica saranno definite sulla base delle analisi del rischio che terrà conto dei fattori e delle condizioni specifiche del luogo interessato.

I prodotti di pulizia impiegati per il contrasto alla diffusione del Covid-19 saranno conformi a quanto stabilito dai protocolli del Ministero della Salute

In caso di presenza di una persona con Covid-19 all’interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della Circolare n. 5443 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione. Analoga procedura verrà eseguita anche alla riapertura delle attività sempre nell’eventualità di un caso Covid-19 in precedenza registrato.

Favorire il ricambio d'aria negli ambienti interni seguendo le indicazioni fornite dal ISS e coinvolgendo il committente qualora la manutenzione degli impianti di areazione non siano di competenza del gestore del servizio di ristorazione.

5. Precauzioni igieniche personali

Il lavoratore dovrà rispettare tutte le norme di corretta prassi igienica previste nel Manuale di Autocontrollo e in aggiunta le seguenti disposizioni atte a garantire elevati livelli di sicurezza, ovvero:

a. garantire una corretta igiene delle mani mediante il lavaggio frequente con acqua e sapone/ detergenti o soluzioni idroalcoliche specifiche messi a disposizione dal datore di lavoro in quantità adeguata;

b. indossare tutti i DPI forniti dal datore di lavoro in base alla propria mansione;

c. coprire bocca e naso quando tossisce o starnutisce

d. utilizzare i DPI specifici per il contenimento del Virus secondo le istruzioni ricevute dal datore di lavoro anche in relazione alla sua dismissione e smaltimento;

e. nei momenti di pausa o fine servizio sono consentite soste in aree comuni con accesso contingentato e regolato al fine di rispettare la distanza sociale di almeno 1 metro.

6. Dispositivi di protezione individuale

In accordo con il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), per contrastare la diffusione del Covid-19 verranno consegnati agli addetti mense, al personale di cucina, e direttivo appositi DPI in relazione alle mansioni svolte e all’esposizione del rischio secondo le seguenti modalità:

a. le mascherine nella qualità e quantità prevista dalle norme, fornite dall’azienda, andranno indossate secondo modalità che impediscano l’involontaria contaminazione, compromettendone l’efficacia;

b. saranno forniti DPI ai lavoratori in relazione alla mansione svolta;

c. per i lavoratori impiegati in attività che prevedano l'utilizzo di alte temperature (cuochi. aiuto cuochi, pizzaioli) è da preferire il lavoro a mano nuda sollecitando una maggiore frequenza di lavaggio delle mani.

I DPI disponibili presso il sito produttivo devono essere conformi alla normativa vigente.

Lo smaltimento dei DPI per il contrasto della diffusione del Covid-19, dovrà avvenire secondo le indicazioni specifiche fornite dall'Istituto Superiore della Sanità e secondo le specificità del luogo in cui sono stati utilizzati.

7. Gestione degli spazi comuni

Nell'organizzazione del lavoro, le Aziende adottano disposizioni che permettano di operare mantenendo la distanza interpersonale almeno di 1 metro anche durante l'uso degli spogliatoi e dei servizi igienici; ove ciò non fosse possibile richiedono di indossare la mascherina secondo quanto previsto dal capitolo "Dispositivi di Protezione Individuale" del Protocollo del 24.4.2020 (distanza interpersonale di almeno un metro);

L'accesso agli spazi comuni come ad es. le aree break o gli spogliatoi deve essere contingentato, prevedendo una continua ventilazione, naturale o forzata di tali ambienti. L'accesso allo spogliatoio deve essere regolamentato e si deve garantire all'interno dello stesso la distanza di sicurezza di almeno 1 mt tra gli operatori.

Durante la preparazione dei cibi e delle attività connesse gli operatori devono indossare la mascherina se non è possibile garantire la distanza interpersonale di almeno 1 mt e se i lavoratori sono in spazi chiusi confinati.(salvo diverse disposizioni delle Autorità locali e/o Regionali e del Cliente).

Durante la somministrazione gli addetti devono indossare la mascherina chirurgica e i guanti monouso (salvo diverse disposizioni delle Autorità locali e/o Regionali e del Cliente).

Tutte le attività svolte nella zona somministrazione e nella sala ristorante devono essere svolte indossando mascherina e guanti monouso oltre ad eventuali DPI già previsti (salvo diverse disposizioni delle Autorità locali e/o Regionali e del Cliente)

All'interno del ristorante, ove e quando possibile, le finestre devono essere aperte per favorire il ricambio dell'aria.

8. Pulizia e sanificazione degli automezzi aziendali per trasporto lavorativo

In considerazione dell'utilizzo dei mezzi aziendali (furgoni per il trasporto dei pasti) da parte di più persone, si stabilisce quanto segue:

a. ad ogni inizio e fine di utilizzo, il fruitore/conducente deve effettuare la pulizia del volante, del cruscotto, della leva del cambio, del pulsante/leva apertura e chiusura dei vetri dei finestrini e delle maniglie delle portiere.

b. durante l'utilizzo il fruitore/conducente deve sempre indossare guanti o lavarsi le mani con gel igienizzante prima e dopo il servizio.

c. non impostare il ricircolo dell'aria all'interno del veicolo e, quando le condizioni atmosferiche lo consentono, tenere i finestrini abbassati per favorire il ricambio dell'aria.

9. Commensali/Utenti

Sono garantite le seguenti misure per la tutela degli utenti e fruitori dei servizi:

a. separare ove possibile l'entrata e l'uscita dal ristorante/bar mediante separazione fisica o percorsi guidati;

b. per la gestione delle code e degli spazi interni, l'accesso dei commensali/utenti deve essere contingentato in relazione agli spazi disponibili e al numero di posti a sedere;

c. i commensali in coda per l'ingresso devono mantenere la distanza di almeno 1 mt e indossare la mascherina. (salvo diverse disposizioni delle Autorità locali e/o Regionali e del Committente);

d. all'ingresso del ristorante devono essere collocati gel lavamani;

e. durante il percorso all'interno del ristorante/bar i commensali dovranno rispettare la distanza di almeno 1 mt tra di loro (salvo diverse disposizioni delle Autorità locali e/o Regionali o del Committente);

f. all'interno del ristorante/bar è obbligatorio l'uso della mascherina fino al raggiungimento del posto a sedere;

g. è possibile organizzare una modalità a buffet mediante somministrazione da parte di personale incaricato, escludendo la possibilità per i fruitori del servizio di toccare quanto esposto e prevedendo in ogni caso, per commensali e personale, l'obbligo del mantenimento della distanza e l'obbligo dell'utilizzo della mascherina a protezione delle vie respiratorie. La modalità self-service può essere eventualmente consentita per buffet realizzati esclusivamente con prodotti confezionati in monodose. In particolare, la distribuzione degli alimenti dovrà avvenire con modalità organizzative che evitino la formazione di assembramenti anche attraverso una riorganizzazione degli spazi in relazione alla dimensione dei locali; dovranno essere altresì valutate idonee misure (es. segnaletica a terra, barriere, ecc.) per garantire il distanziamento interpersonale di almeno un metro durante la fila per l'accesso al buffet;

h. olio e aceto in bottiglia, salini e formaggiere, spezie, salse da condimento possono essere sostituiti con analoghi prodotti in monoporzione. In caso di mantenimento dell'isola dei condimenti dovrà essere reso disponibile ai commensali il gel sanificante per le mani o eventuali guanti monouso oppure l'impugnatura delle bottiglie o dei contenitori delle salse dovrà essere dal personale di cucina frequentemente sanificata. I salini non potranno essere presenti sui tavoli;

i. potranno essere adottate forme telematiche di consultazione dei menù o strumenti digitali per la prenotazione del pasto;

j. i commensali devono sedersi ai tavoli rispettando il posizionamento delle sedie, studiato appositamente per garantire il distanziamento minimo di 1 mt all'interno dello stesso tavolo e almeno 1 mt tra un tavolo e l'altro (salvo diverse disposizioni delle Autorità locali e/o Regionali o del Committente), senza spostare le sedie e senza avvicinarsi ad altre persone;

k. terminato il pasto o la consumazione, la mascherina deve essere indossata nuovamente dal commensale per il riposizionamento dei vassoi e per il raggiungimento dell'uscita;

l. il personale di servizio a contatto con i commensali deve utilizzare la mascherina e deve procedere ad una frequente igiene delle mani con prodotti igienizzanti;

m. la postazione dedicata alla cassa può essere dotata di barriere fisiche (es. schermi); in alternativa il personale deve indossare la mascherina e avere a disposizione gel igienizzante per le mani;

n. la consumazione al banco è consentita solo se può essere assicurata la distanza interpersonale di almeno 1 metro tra i clienti.

La permanenza nel ristorante/bar deve essere strettamente limitata al consumo del pasto.

10. Organizzazione aziendale

a. Sospendere le attività delle strutture aziendali non indispensabili garantendo comunque la continuità dei servizi essenziali come individuato nelle prescrizioni legislative di emergenza.

b. Privilegiare, ove operativamente possibile, la modalità di lavoro agile, limitando in maniera diffusa la presenza in Azienda dei lavoratori addetti alle attività di tipo tecnico/amministrativo che vengono svolte normalmente in ufficio e che possono essere svolte in modalità a distanza.

c. Attivare confronti con le OO.SS. e le R.S.A./R.S.U. finalizzati ad intese per il possibile utilizzo delle ferie e dei congedi retribuiti pregressi o maturati, nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva, al fine di consentire ai dipendenti la cui prestazione non sia necessaria, neanche in modalità di lavoro agile, l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione e ridurre le attività non indispensabili.

d. Oltre gli strumenti precedenti, per la riduzione delle attività non indispensabili, attivare confronti con le OO.SS. e le R.S.A./R.S.U. finalizzate ad intese per il ricorso agli ammortizzatori sociali di legge, anche alla luce delle disposizioni emanate nel Decreto Cura Italia come successivamente modificato ed integrato dal Decreto Rilancio, con l'obiettivo prioritario di salvaguardare l'occupazione.

11. Gestione entrata e uscita dei dipendenti

Per evitare il più possibile contatti nelle zone comuni, si favoriscono orari di ingresso e uscita scaglionati (ingressi, bagni, spogliatoi, sala mensa).

12. Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione

Gli spostamenti degli operatori sui siti dovranno essere pianificati e realizzati in relazione alle necessità.

È possibile effettuare la formazione a distanza utilizzando supporti informatici con incontri di formazione virtuali, in via generale durante l'orario di lavoro o, comunque, retribuiti.

Per gli incontri organizzati in presenza, è necessario garantire un adeguato distanziamento di almeno 1 mt, l'uso della mascherina e una adeguata pulizia e areazione dei locali al termine dell'incontro.

13. Gestione di una persona sintomatica in azienda

Ai fini della gestione di una persona sintomatica in Azienda nel caso i cui una persona presente in Azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, ecc., la stessa deve informare immediatamente il proprio responsabile e/o le altre funzioni aziendali preposte. Il Responsabile invita il dipendente a recarsi presso il proprio domicilio e gli ricorda di contattare il proprio medico curante o i numeri di emergenza Covid-19. Nel caso in cui la persona non sia in grado di farlo verrà attivato il 112. Nel caso in cui il dipendente risulti positivo al Covid-19, si trovi in quarantena o isolamento domiciliare fiduciario, dovrà comunicarlo all'Azienda direttamente o indirettamente tramite il Medico competente secondo quanto previsto dalla Circolare del Ministero della salute del 29.4.2020. L'Azienda dovrà collaborare con l'Autorità Sanitaria competente per territorio e rispettare le disposizioni fornite. Tuttavia l'Azienda potrà, a scopo precauzionale e nel rispetto della privacy, svolgere un'indagine preliminare per individuare i contatti stretti della persona positiva al test e richiedere alla persona e ai suoi contatti stretti di astenersi dal lavoro.

14. Sorveglianza sanitaria/medico competente/R.L.S.

a) Relativamente alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori (D.Lgs. n.81/2008 ss.mm., art. 25) le visite periodiche di sorveglianza saranno svolte anche in linea con quanto disposto dalla Circolare del Ministero della Salute del 29.4.2020 che indica le modalità operative per i medici competenti.

b) Con riferimento a quanto previsto al punto 12 del Protocollo nazionale di sicurezza del 24.4.2020 (Sorveglianza sanitaria/medico competente/R.S.L.) l'Azienda informa i dipendenti circa le indicazioni previste dall'art. 3 del D.P.C.M. 11 marzo per i "soggetti fragili" e successive modifiche ed integrazioni dei Decreti Cura Italia e Rilancio. Il dipendente che si trova nella situazione di cui sopra deve contattare il proprio medico di base il quale emetterà se necessario idoneo certificato.

c) Il medico competente, per quei lavoratori che sono stati affetti da Covid-19 per il quale è stato necessario un ricovero ospedaliero, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione secondo le modalità previste rilasciata dal Dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica prevista dall'art. 41, comma 2, lett. e ter del D.Lgs. 81/08 e s.m.i, al fine di verificare l'idoneità alla mansione - anche per valutare profili specifici di rischiosità - indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia così come previsto dalla Circ. del Ministero della Salute del 29.4.2020.

15. Aggiornamento del Protocollo di regolamentazione

Le Parti convengono sulla necessità di istituire, per la durata dello stato di emergenza Covid-19, per l'applicazione e la verifica delle regole del presente protocollo di regolamentazione un Comitato tecnico con differenti livelli di intervento.

Partecipazione - Livello nazionale

In considerazione della rilevanza del tema salute e sicurezza, ancor più in una fase di emergenza sanitaria quale quella che in atto e le sue evoluzioni, le Parti concordano di monitorare periodicamente la situazione con il compito di esaminare ed affrontare le tematiche relative a salute e sicurezza per individuare gli opportuni interventi integrativi e/o adeguamenti di quanto qui previsto.

Ove necessario, potranno essere coinvolti enti ed esperti in grado di fornire elementi di conoscenza ed impostare attività di ricerca utili al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza del settore.

Partecipazione - Livello aziendale

Ai sensi del Protocollo 24.4.2020, in ogni Azienda aderente alle Associazioni firmatarie del presente Protocollo vengono costituiti Comitati per la verifica, l'attuazione e l'applicazione del Protocollo stesso e del presente accordo, con la partecipazione dei soggetti sindacali (R.L.S./R.S.A.) così come previsto dal punto 13. del Protocollo di sicurezza del 24.4.2020.

Allegato

Emergenza Covid-19 - Sale Bingo - Ex accordo 14/5/2020

Documento inserito dall'accordo 14 maggio 2020

Premessa

Premesso che

Con il D.P.C.M. dell'11.3.2020 contenente "Ulteriori disposizioni attuativi del D.L. 23.2.2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologia da Covid-19, applicabili sull'intero territorio nazionale" il Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti il Ministro dell'Economia, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro dello Sviluppo Economico ed il Ministro della Salute "In ordine alle attività produttive ed alle attività professionali ha raccomandato l'assunzione di "protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuali (art. 1, comma 1, punto 7, d) favorendo "intese tra organizzazioni datoriali e sindacali"(art. 1, comma 1, punto 9).

Facendo seguito alle raccomandazioni del D.P.C.M. dell'11.3.2020, in data 14.3.2020 è stato sottoscritto un primo "Protocollo condiviso di regolamentatone delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" a cui sono seguite ulteriori intese relative a settori specifici quali l'Edilizia ed il Trasporto/Logistica.

Tenuto conto dei vari provvedimenti adottati dal Governo per fare fronte all'emergenza sanitaria in corso e - in particolare - considerato il D.P.C.M. 10.4.2020 nonché i provvedimenti emanati dal Ministero della Salute, in data 24.4.2020 è stato sottoscritto un ulteriore "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure perii contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" che ha aggiornato ed integrato il precedente Protocollo d'intesa.

In data 27.4.2020 è stato pubblicato in G.U. il D.P.C.M. del 26.4.2020 recante " Ulteriori disposizioni attuatine del D.L. 23.2.2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, applicabili sull'intero territorio nazionale" che, in ragione del rallentamento del fenomeno epidemico, ha revocato alcune delle misure finalizzate a ridurre la mobilità dei cittadini e le attività produttive non essenziali, avviando la graduale ripresa dell'economia del Paese pur ribadendo la necessità di rispettare i protocolli sopra citati e l'adozione, da parte delle imprese, di regole poste a tutela della salute che è obbligo dei datori di lavoro e dei lavoratori rispettare.

Detta ripresa potrà essere agevolata da un piano di contenimento del virus per consentire una efficiente gestione delle riaperture, anche a partire dalle attività di screening preventivo, sulle quali si attendono decisioni certe delle autorità competenti che aiuteranno a ristabilire un clima di fiducia e tranquillità nelle persone e nelle aziende.

Il Governo ha annunciato che nelle prossime settimane è prevista la riapertura progressiva delle diverse attività economiche, tra queste sono sicuramente previste le attività commerciali al dettaglio.

Si confida, pertanto, che la riapertura possa riguardare anche le Società firmatarie, che gestiscono Sale Bingo (c.d. Gaming Hall) ed operano nel mercato regolamentato dei giochi con vincite in denaro in regime di concessione (in prorogatio da alcuni anni).

Le Gaming Hall esercitano, infatti, attività economiche al dettaglio come gli altri esercizi commerciali, ed hanno dimensioni, organizzazione e struttura tali da garantire le normative di sicurezza per i lavoratori e i consumatori.

Le Gaming Hall sul territorio nazionale sono state interessate da un provvedimento di chiusura in ragione del c.d. "lockdown" totale disposto dal D.P.C.M. del 9.3.2020.

La chiusura delle Sale e l'emergenza sanitaria hanno generato situazioni di seria criticità economica per i lavoratori del settore, la larga maggioranza dei quali sono stati inevitabilmente posti in sospensione dal lavoro ed in regime di sostegno del reddito secondo le previsioni del decreto-legge n. 18/2020, nonché per le aziende, i cui flussi di ricavi sono stati integralmente interrotti.

Perdurando la chiusura delle Sale, ovvero per tutto il periodo nel quale, anche per motivi legati alla domanda dei servizi offerti dalle sale stesse, non ci si trovi nelle condizioni di tornare ai livelli di operatività del 2019 nonché in assenza di condizioni di sicurezza per la ripresa o la prosecuzione delle attività, resterà necessario il ricorso agli ammortizzatori sociali.

In vista della cosiddetta “Fase 2”, le Società, hanno condiviso con le OO.SS. un piano di attuazione per il monitoraggio e l’applicazione delle linee guida di cui al “Protocollo condiviso di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro” sottoscritto il 14 marzo e successivamente integrato in data 24 aprile da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, Rete Imprese Italia, Confapi, Alleanza Cooperative su invito del Governo, con l’obiettivo di rendere sicuro il ritorno all’attività per i lavoratori e per i consumatori.

Protocollo quadro d'intesa

Tutto ciò premesso ed auspicando, pertanto, che sia prontamente disposta dalle competenti Autorità la riapertura delle Gaming Hall,

le Parti hanno condiviso

il presente Protocollo di regolamentazione che le Società applicheranno all’interno delle proprie Gaming Hall quali misure di precauzione ulteriori rispetto a quelle previste dai provvedimenti delle Autorità competenti.

L’obiettivo generale delle Linee Guida Condivise (LGC) e delle misure che ne costituiranno attuazione è quello, come detto, di favorire la ripresa dell’attività del comparto di riferimento, in presenza di condizioni che assicurino ai dipendenti e agli avventori adeguati livelli di protezione. In tal senso è stato privilegiato il principio della “massima ragionevolezza” nell’adottare comportamenti virtuosi e scientificamente comprovati, consistenti nel controllare il rischio e nella necessità di imparare a convivere con le difficoltà indotte dalla presenza della pandemia.

Al tempo stesso va sottolineato come le precauzioni riportate certamente influiranno negativamente sui livelli di redditività delle imprese del comparto e, pertanto, in assenza di concreti supporti dal settore pubblico, comporteranno per molte aziende la possibile diseconomicità delle attività produttive. Le Parti ribadiscono pertanto la necessità di incentivare l’adozione di speciali misure fiscali, amministrative e concessone di sostegno al settore, anche nel periodo di convivenza forzata con la pandemia da Covid-19, per scongiurare il pericolo che molte imprese non siano in grado di riprendere o continuare la propria attività nella c.d. “Fase due” e nel lungo periodo.

1. Linee guida condivise e loro ambito di applicazione

1.1. Le Parti firmatarie adottano le “Linee Guida Condivise” (LGC) che si allegano (All. 1) quale criterio di ridefinizione dell’organizzazione del lavoro per il solo periodo di emergenza definito dal Governo italiano ed esclusivamente nelle Gaming Hall in cui sia presente attività di bingo. Le LGC hanno pertanto il medesimo campo di applicazione dell’Accordo Nazionale per i lavoratori dipendenti delle Gaming Hall del 15.5.2019.

1.2. Le LGC sono state redatte e vengono adottate al fine primario di tutelare la salute delle persone presenti all’interno delle stesse ed al contempo garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro; le LGC sono state validate nella loro stesura definitiva da un esperto indipendente, docente nell'analisi e nella valutazione delle misure di prevenzione e profilassi e sono state oggetto di attenta analisi da parte delle Società e delle OO.SS. firmatarie.

1.3. Le suddette LGC, che integrano a tutti gli effetti il presente documento, sono state redatte in coerenza con le indicazioni dei Protocolli condivisi di cui in premessa.

2. Informazione e formazione

2.1. Attraverso le modalità più idonee ed efficaci, le Società informano tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda (clienti, fornitori, collaboratori ecc.) circa le disposizioni adottate dalle Autorità in merito all'emergenza sanitaria in corso. Ciò avverrà consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliants informativi o utilizzando altre modalità analoghe.

2.2. In particolare, le informazioni che verranno fornite all’entrata nei locali della Gaming Hall riguardano:

- l’obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l’autorità sanitaria;

- la consapevolezza e l’accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda/sala e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc.) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;

- l’impegno a rispettate tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell’igiene, utilizzare i DPI messi a disposizione);

- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti;

- il divieto di ingresso nelle Gaming Hall per chiunque, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto sintomi riconducibili al Covid-19, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19 o si sia recato in luoghi o zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.

2.3. Le Società predisporranno un percorso formativo dedicato per il personale adibito alle Gaming Hall in ragione delle mansioni a ciascuno affidate e con specifico riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi. Tale formazione, in particolare, avverrà anche mediante la finizione di corsi on line e a distanza, on the job effettuata dal proprio Responsabile. Si garantirà la formazione del personale con adeguati sistemi tecnologici ai sensi dell'art. 37, comma 6, D.Lgs. 81/08. La formazione riguarderà, in particolare il contenuto delle disposizioni delle Autorità competenti e delle LGC e le loro modalità applicative; l'uso corretto dei DPI introdotti per la prima volta nell'organizzazione aziendale per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio; il mantenimento delle distanze di sicurezza; il rispetto delle norme di igienizzazione personale. Le Parti riconoscono che tale formazione rientra nell'ambito di quella prevista dall'art. 4, comma 40, L. n. 92/2012 e dall'art. 37, comma 4, D.Lgs. 81/08. La formazione verrà erogata prima del rientro in sala degli operatori.

2.4. Le Parti riconoscono che l'informazione e la formazione prevista nel presente accordo sono indispensabili in quanto il rispetto delle LGC dipende anche dalla responsabilità e dalla fattiva collaborazione di ciascun lavoratore che dovrà attenersi scrupolosamente alle direttive ricevute. Dal canto loro le Parti firmatarie vigileranno attentamente sul rispetto delle LGC da parte non solo dei lavoratori ma anche di soggetti terzi che accedono alle Gaming Hall (clienti, fornitori, collaboratori ecc.).

3. Ingresso nelle Gaming Hall

3.1. Sono stati previsti accessi e percorsi preferenziali per l'ingresso e l'uscita del personale e del pubblico, al fine di evitare code ed assembramenti. Saranno altresì predisposti dei punti di igienizzazione.

3.2. Per ogni Gaming Hall verrà definita la capienza massima che consenta il rispetto del giusto distanziamento sociale limitando il numero di posti a sedere. Eventuali avventori in eccedenza dovranno attendere all'esterno della Gaming Hall che si liberino posti prima di entrare.

3.3. È fatto divieto di ingresso nelle Gaming Hall per chiunque, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto sintomi riconducibili al Covid-19, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19 o si sia recato in luoghi o zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.

3.4. Chiunque, prima dell'accesso alle Gaming Hall, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie aziendali, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni. La rilevazione della temperatura avverrà nel rispetto della normativa sulla privacy e comunque nel superiore interesse della salute pubblica.

3.5. L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da Covid 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza. Verrà inoltre rispettato quanto previsto nel presente protocollo in materia di sorveglianza sanitaria.

3.6. Le Società si impegnano a fornire la massima collaborazione con le autorità competenti qualora si verifichi un focolaio epidemico, per l'applicazione di eventuali misure specifiche aggiuntive.

4. Modalità di accesso dei fornitori esterni

4.1. Le modalità di accesso dei fornitori esterni alla Gaming Hall saranno concordate anche limitando al massimo l'interazione per garantire la contingentazione delle persone).

4.2. Ogni fornitore dovrà attenersi scrupolosamente al Protocollo condiviso e ad ogni indicazione dell'azienda; l'appaltatore/fornitore informerà tempestivamente il committente qualora un proprio dipendente, impiegato presso la sala in attività appaltate o che vi si sia comunque recato per ragioni lavorative, abbia contratto il Covid.

4.3. Ogni appaltatore riceverà le istruzioni contenenti le misure adottate dall'azienda che dovranno essere tassativamente rispettate. Il Gaming Hall Lead dovrà vigilare, sul rispetto delle procedure da parte di personale di ditte terze.

5. Pulizia e sanificazione in azienda

5.1. Prima della riapertura si procederà ad una sanificazione straordinaria dei luoghi di lavoro che dovrà essere certificata ai sensi della Circolare 5443 del 22.2.2020.

5.2. Sarà intensificata l'attività di pulizia ed igienizzazione della sala. Le postazioni di gioco saranno igienizzate periodicamente così come le atee comuni ed i servizi La detersione completa con prodotti idonei a base alcolica della sala sarà almeno quotidiana.

6. Precauzioni igieniche personali

6.1. È obbligatorio che le persone presenti nella Gaming Hall adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani di cui è raccomandata la frequente pulizia con acqua e sapone.

6.2. Saranno messi a disposizione dispenser di liquido igienizzante e sarà implementata al massimo la segnaletica atte a far rispettare le procedure agli avventori, saranno inoltre affisse infografiche in corrispondenza dei servizi igienici e degli spogliatoi.

6.3. Ogni singola fase del ciclo di lavoro prevede l'adozione di misure igieniche sia per il lavoratore che per l'avventore.

7. Dispositivi di protezione individuale

7.1. Al personale di sala saranno assegnati: guanti usa e getta; mascherine di protezione delle vie respiratorie (DPI). L'operatore potrà sostituire la maschera secondo quanto previsto dalla normativa, oppure nel caso di necessità.

8. Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack...)

8.1. Sono previste procedure dedicate per l'accesso ai locali spogliatoi per il personale ed ai servizi igienici per il personale e per il pubblico. Gli accessi saranno limitati.

8.2. Gli spazi comuni saranno puliti ed igienizzati con le modalità e le tempistiche sopra indicate. L'accesso agli stessi sarà contingentato in modo da garantire le distanze tra le persone disposte dalle autorità locali.

9. Organizzazione aziendale

9.1. Le Parti si danno atto che tutte le azioni indicate nelle LGC sono funzionali a far conciliare l'attività produttiva con le esigenze di prevenzione e di tutela della salute.

9.2. Al fine di garantire il massimo distanziamento sodale anche attraverso la rimodulazione degli spazi di lavoro, ogni ambiente della Gaming Hall attualmente inutilizzato, nella fase emergenziale potrà essere impiegato come spazio destinato alle attività accessorie in aggiunta ai normali ambienti (uffici, spazi per il personale).

9.3. La nuova organizzazione aziendale ed il rispetto delle LGC, tenuto anche conto dell'impossibilità di utilizzate soluzioni quale lo smart working per le attività tipiche della Gaming Hall, e considerate le difficoltà del settore, chiuso da febbraio 2020, e della auspicata ripresa, sarà oggetto di confronto tra le Parti a livello aziendale al fine di individuare le misure utili al mantenimento dell'occupazione.

10. Gestione entrata e uscita dei dipendenti e dei clienti

10.1. Le aziende si doteranno di sistemi quali badge elettronico o autocertificazioni, tali da evitare assembramenti in entrata e in uscita. Diversamente, a livello aziendale, potranno altresì essere individuati accordi per l'ingresso e l'uscita scaglionati.

10.2. L'accesso dei clienti sarà regolamentato secondo un ciclo definito che garantisce l'ingresso in sala di avventori muniti di dotazioni personali e di attrezzature o strumenti per il gioco adeguatamente igienizzati.

10.3. È prevista la presenza di uno o più "safe corner" nei quali saranno messi a disposizione guanti, mascherine e gel igienizzanti per garantire una riduzione significativa del rischio.

11. Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione

11.1. Gli spostamenti all'interno della Gaming Hall saranno limitati a quelli strettamente indispensabili per la gestione dell'attività lavorativa.

11.2. Al fine di garantire il transito dei dipendenti in sicurezza in tutte le aree aziendali, si specifica che, all'interno di tutti i locali aziendali, i dipendenti dovranno mantenere sempre indossata la mascherina in modo tale che copra naso e bocca, inoltre dovranno mantenere allo stesso modo indossati anche i guanti che dovranno essere periodicamente igienizzati tramite gel.

12. Gestione di una persona sintomatica in azienda

12.1. Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente al Gaming Hall lead e/o al responsabile funzionale in quel momento presente nella Gaming Hall ed all'ufficio del personale. In tal caso si procederà all'isolamento della persona in questione in base alle disposizioni dell'autorità

sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali A tal fine, sarà identificata una area dedicata alla gestione di una persona sintomatica; l'area in questione sarà ad accesso limitato ed il personale della squadra di emergenza sarà formato circa le corrette procedure di gestione dell'emergenza da attuare in questo caso in attesa dell'arrivo dell'autorità sanitaria. La procedura prevede che il soggetto sintomatico indossi mascherina chirurgica. Persone con sintomi simil-influenzali non saranno fatte entrare in sala.

12.2. L'azienda, ove ritenuto necessario e ove previsto dalle disposizioni sanitarie applicabili, avverte le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

12.3. Le Società si impegnano a collaborare con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone Covid-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

13. Sorveglianza sanitaria/Medico competente/R.L.S.

13.1. La Sorveglianza Sanitaria sarà svolta in stretta aderenza alle previsioni della Circolare 0014915-29.4.2020-DGPRE-DGPRE-P del Ministero della Salute del 29.4.2020 (Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Sars-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività).

13.2. A tutela dei lavoratori il Medico Competente segnala all'Azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti, e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy.

13.3. È istituita la procedura secondo la quale fino a quando le Istituzioni non lo consentiranno, tutti i lavoratori che sono affetti da patologie croniche, con deficit immunitari o da malattie oncologiche o da patologie che necessitano di terapia salvavita, devono far riferimento presso il Medico Curante o il proprio specialista di riferimento, per valutare con essi la possibilità di accedere alle forme di tutela stabilite dal comma 2 dell'art. 26 del D.L. n. 18 del 17.3.2020 (ovvero ad altre eventualmente previste dal Legislatore), che garantiscono la possibilità di accedere ad un periodo di assenza dal lavoro parzialmente retribuito ovvero equiparato a malattia/ricovero ospedaliero.

13.4. Il Medico Competente alla ripresa delle attività provvede a segnalare all'azienda dipendenti con patologie o situazioni di fragilità che suggeriscono la sospensione dal lavoro, anche in relazione all'età.

13.5. Il Medico Competente Coordinatore ha dato indicazioni affinché tutti i dipendenti abbiano la facoltà di contattare per vie brevi (e-mail o cellulare) direttamente il Medico Competente per segnalare eventuali patologie pregresse che possano limitare l'accesso al lavoro, sarà cura del Medico Competente valutare le eventuali azioni da intraprendere. Tale procedura evita problematiche relative alla privacy e consente, altresì, che emergano possibili problematiche eventualmente insorte dopo l'ultima visita periodica.

13.6. È prevista la visita di idoneità per rientro da malattia di dipendenti che hanno contratto il Covid (e che sono ufficialmente negativi secondo le procedure del dipartimento di prevenzione competente) indipendentemente dalla durata della malattia ed anche per valutare profili specifici di rischiosità.

14. Aggiornamento del protocollo di regolamentazione

14.1. Nell'ambito di ogni Società è costituito, a livello centrale, un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione e delle LGC. Il suddetto Comitato, pur essendo costituito a livello centrale, vedrà la partecipazione oltre che del datore di lavoro (o di un suo rappresentante), del R.S.P.P. e delle Rappresentanze Sindacali e di una Rappresentanza di R.L.S. individuata dalla OO.SS.. Il comitato si relazionerà con le R.S.A./R.S.U. e gli R.L.S. di ciascuna sala per l'attuazione delle misure adottate. Le modalità organizzative saranno stabilite a livello aziendale.

14.2. Il Comitato si riunirà periodicamente con modalità telematiche anche su richiesta motivata di ciascun componente. È opportuno che il Comitato si riunisca in occasione dell'adozione, da parte delle Autorità competenti, di nuovi provvedimenti che possano influire su quanto stabilito dal presente Protocollo e dalle LGC.

14.3. In caso di nuovi provvedimenti governativi o di nuovi indirizzi tecnico/scientifici le Società potranno rivedere la propria organizzazione per apportare eventuali adeguamenti che saranno adottati comunque nel rispetto dei principi guida generali del presente protocollo e delle LGC. Su richiesta, le Parti si incontreranno al fine di monitorare l'efficacia delle eventuali nuove misure adottate dalle Società e per monitorare l'evoluzione della situazione sanitaria nel Paese.

Ciascuna Società potrà raggiungere intese specifiche con le OO.SS. presentì in azienda, al fine di adeguare o modificare le LGC alle proprie specifiche caratteristiche, nel rispetto dell'impostazione generale e di principio del presente Protocollo e delle sue finalità.

Allegato - Analisi del rischio e riesame del ciclo produttivo per le Gaming Hall In relazione al rischio Covid-19

Il 14.5.2020

Analisi del rischio e riesame del ciclo produttivo per le Gaming Hall In relazione al rischio Covid-19

Il gioco con vincite in denaro nel punti fisici distribuiti sul territorio nazionale prevede, processi di fruizione ed offerta che, per loro stessa natura, mostrano concrete similitudini con alcune delle attività commerciali individuate nel Decreto del Presidente del Consiglio del Ministri del 10.4.2020 e soggette a riapertura.

In particolare, la natura stessa delle attività svolte, presenta profili di rischio connessi all'aggregazione sodale (rischi di assembramento), alla prossimità (vicinanza eccessiva delle persone) e alla esposizione (possibilità di contagio del soggetto) limitabili in misura consistente, se non addirittura azzerabili, mediante l'applicazione delle sole disposizioni previste nell'ultimo D.P.C.M..

Tali prescrizioni attengono primariamente:

a) al mantenimento all'interno degli esercizi commerciali del distanziamento sodale fissato nella misura minima di un metro lineare tra le persone (D.P.C.M. del 10.4.2020 - Allegato 4, lettera d);

b) all'esecuzione, almeno due volte ai giorno e in funzione degli orari di apertura del punto vendita, di procedure di pulizia ed igiene ambientale (D.P.C.M. del 10 aprile 2020 - Allegato 5, punto 2);

c) alla garanzia di adeguata areazione naturale e idi ricambio di area negli ambienti aperti al pubblico (D.P.C.M. del 10.4.2020 - Allegato 5, punto 3);

d) all'installazione di sistemi e dispositivi per consentire la detersione delle mani al personale addetto ed ai fruitori dei beni/servizi (detti sistemi devono essere disponibili accanto a tastiere, schermi touch e sistemi di pagamenti - D.P.C.M. del 10.4.2020 - Allegato 5, punto 4);

e) all'utilizzo obbligatorio di dispositivi individuali di protezione (mascherine e guanti monouso) per il personale degli esercizi commerciali e per i consumatori/avventori qualora non sia possibile garantire il distanziamento interpersonale (D.P.C.M. del 10.4.2020 - Allegato 5, punti 5 e 6);

f) ad assicurare la diffusione di informazioni per garantire il distanziamento sociale dei clienti in attesa di entrata (D.P.C.M. del 10.4.2020 - Allegato 5, punto 8).

In sostanza, ad oggi, le Gaming Hall (esercizi pubblici dotati di autorizzazioni di P.S. ex art. 88 Tulps, dove l'entrata è consentita esclusivamente ad un pubblico maggiorenne), oggetto di questo documento - presentano caratteristiche strutturali, processi di offerta, modalità organizzative e di funzionamento interno che, rispettano le prescrizioni sopraccitate.

L'analisi puntuale delle attività delle Gaming Hall (cfr. schede successive) fa emergere, infatti, una oggettiva assimilazione delle Gaming Hall a tipologie commerciali quali quelle del commercio al dettaglio, di pubblici esercizi quali ad esempio bar e ristoranti (di cui si valuta come prossima la riapertura delle attività).

Ne deriva che la mera applicatone delle prescrizioni già previste per le attività commerciali già riaperte, al netto di integrazioni marginali, garantisce livelli di sicurezza adeguati e compatibili con le esigenze di piena tutela della salute dei cittadini.

Infatti, relativamente:

1) al distanziamento sociale

a) le Gaming Hall prevedono il controllo e monitoraggio degli accessi per assicurare la fruizione dei servizi di gioco esclusivamente ai maggiorenni (ad es. personale di sicurezza presente all'ingresso delle sale bingo o tornelli per regolare gli accessi). Tale controllo viene utilizzato per garantire anche il distanziamento sociale ovvero il distanziamento sodale dei clienti in attesa di entrata ovvero l'ingresso nel punto di un numero di avventori congruo con gli indici di affollamento definiti;

b) le Gaming Hall hanno mediamente una superficie dell'area di gioco superiore ai 400 mq in grado di assicurare un indice di affollamento adeguato, in applicazione delle regolamentazioni amministrative e governative, per garantire l'impossibilità di assembramento. Nella licenza sono indicati i mq del punto di gioco.

c) I processi di gioco nei diversi ambienti prevedono un livello di interazione ridotto tra i giocatori ed un livello di interazione tra gli stessi ed il personale addetto che può essere ulteriormente ridotto (cfr. schede successive).

2) all'igiene ambientale

i punti possono garantire la piena applicazione delle procedure minime di pulizia individuate; tra l'altro si rileva che la maggioranza delle sale, già oggi, assicurano l'applicazione di tali procedure anche in misura più intensa (più di due volte al giorno).

3) alla garanzia di adeguata areazione naturale e di ricambio di aria

le sale dispongono di impianti di climatizzazione interni soggetti a manutenzione periodica programmata per il mantenimento dell'efficiente funzionamento degli impianti a norma di legge. Viene attuata una sanificazione periodica e ove necessario l'efficientamento degli impianti.

4) all'installazione di sistemi e dispositivi per consentire la detersione delle mani e all'utilizzo obbligatorio di dispositivi individuali di protezione

la prescrizione potrebbe essere applicata appieno al pari di quanto stanno garantendo gli esercizi commerciali già autorizzati alla riapertura; tra l'altro si evidenzia la disponibilità a rifornire gli avventori di tali dispositivi qualora ne fossero sprovvisti

5) alla regolamentazione degli accessi: si evidenzia come:

a. le Gaming Hall, come descritto al punto 1, attuano procedure tese a garantire l'accesso di un numero di persone congruo con I limiti di affollamento prescritti;

b. gli attuali limiti orari di offerta per alcuni prodotti delle sale, resi più restrittivi in alcuni Comuni, garantiscono in ogni caso un livello di affollamento compatibile con l'esigenza di distanziamento tra le persone; sarebbe tuttavia auspicabile la sospensione di tali limiti per riduzione il numero di clienti in attesa di entrata;

In conclusione considerando che il gioco rappresenta un servizio pubblico affidato in concessione, che la sospensione delle attività dei punti della rete terreste sta generando impatti economici e sodali rilevanti, e data la concreta possibilità di ottenere un azzeramento del rischio di contagio con la sola osservanza delle prescrizioni già definite dal D.P.C.M. del 10.4.2020 e confermate con D.P.C.M. del 26.4.2020 appare non giustificato, improduttivo e socialmente rischioso il protrarsi della chiusura delle attività.

Matrice di analisi dal rischio e riesame del ciclo produttivo per le Gaming Hall in relazione al rischio Covid-19

Di seguito si riporta l'analisi delle fasi che costituiscono il ciclo produttivo di una Gaming Hall tipo (esercizio pubblico dotato di autorizzazioni di P.S. ex art. 88 Tulps dove si esercitano, in aree separate, la concessione del gioco del bingo, quella degli apparecchi da intrattenimento ed altre come la raccolta di scommesse, oltre alla commercializzazione di ulteriori prodotti di gioco pubblico} e le relative misure di riduzione del rischio ad oggi ipotizzate dal SPP per la protezione dei lavoratori (Cella con sfondo Azzurro) e degli avventori (Cella con sfondo Giallo).

Le misure ipotizzate sono tese a garantire la riapertura modificando alcune fasi del ciclo produttivo senza che vi sia la necessità di richiedere autorizzazioni ad alcun Ente competente; ad esempio tutte le misure adottate per la gestione del rischio Incendio ed autorizzate dai VV.FF. sono rimaste inalterate e non andranno ad impattare sulle procedure di gestione dell'emergenza già adottate dall'azienda.

A prescindere dagli interventi descritti puntualmente, il gestore adotterà anche un processo costante di igienizzazione/sanificazione delle aree di transito e dei luoghi ove è prevista la permanenza del personale e del pubblico.

Tale attività prevede quindi l'igienizzazione di:

- Porte di accesso alla sala, ai servizi Igienici, agli spogliatoi

- Piani di gioco e piani di appoggio di ogni tipo e natura

- Servizi igienici

- Dispositivi per il gioco (Pennarelli, tablet, monitor touch screen “pluricartelle”, dispositivi cambiamonete, pannelli delle macchine da gioco, sedute)

- Superfici di separazione in plexiglass o materiale similare (relativi ai desk, banco bar, tavoli Bingo, macchine da gioco)

In merito alle dotazioni utilizzate, per il personale di sala saranno assegnati:

- Guanti monouso

- Mascherine chirurgiche. L'operatore dovrà sostituire la maschera ad ogni turno lavorativo oppure nel caso di necessità.

Per quanto riguarda il pubblico invece, saranno messi a disposizione presso i punti di igienizzazione (“safe corner”) posti all'ingresso e nei luoghi di maggior passaggio in

- Saranno presenti dispenser per la distribuzione di gel ionizzante in corrispondenza degli accessi ai locali della sala, degli ingressi agli spogliatoi ed ai servizi igienici ed in corrispondenza dei locali cucina. Il numero e l'ubicazione di tali dispenser sarà in funzione dell'articolazione e del lay-out della sala.

Sarà prevista una procedura dedicata per la gestione di eventuali persone (lavoratori o utenti) che dovessero manifestare sintomi di infezione durante la loro permanenza in sala, al fine di ottimizzare i tempi di risposta e ridurre il rischio per il personale e per il pubblico.

Saranno inoltre messi a disposizione cestini dedicati per rifiuti: guanti, mascherine, materiale cartaceo monouso.

L'utilizzo dei servizi igienici sarà contingentato In modo da garantire il distanziamento sociale, sarà prevista cartellonistica con le prescrizioni delle misure igieniche e di sicurezza, sarà prevista igienizzazione periodica.

Per ogni gaming hall in relazione ai parametri che saranno definiti dal legislatore sono adottatele misure per garantire il giusto distanziamento sociale limitando il numero di postazioni di gioco. Ciò consentirà di controllare il numero di persone in base all'occupazione dei posti al fine di garantire che in nessun caso si superi la capienza stabilita all'interno della sala; eventuali avventori in eccedenza dovranno attendere all'esterno che si liberino posti prima di entrare.

SUDDIVISIONE IN FASI DEL CICLO DI LAVORO DI UNA GAMING HALL

Le fasi di lavoro di ogni attività gestita all'interno di una Gaming Hall sono state analizzate singolarmente e per ciascuna di esse sono stati individuati i rischi e le misure di prevenzione e protezione da adottare. Esse sono:

- Fase di accesso alla Gaming Hall

- Ciclo di gioco Vlt/Awp

- Ciclo del gioco da bingo

- Ciclo del food

Fase di accesso alla Gaming Hall

Accesso alla sala gioco	**In questa fase viene effettuato l'accesso all'interno della Gaming Hall** **All'ingresso della sala sarà collocato un pannello ove saranno Indicate tutte le misure anti-contagio adottate l'ubicazione delle dotazioni approntate dall'azienda per ridurre il rischio di contagio**	**- Creazione di assembramenti in corrispondenza dell'ingresso - Commistione fra I percorsi di accesso ed uscita alla sala - Accesso alla sala di persone sprovviste di mascherine e guanti - Accesso nel locali di avventori sintomatici**	**- Saranno definiti percorsi di ingresso ed usata dedicati al normale funzionamento della sala gioco, progettati per evitare la commistione (anche tramite segnaletica) - L'accesso alla sala avverrà previa sosta presso il "safe corner" ovvero una postazione, ove l'avventore munito di mascherina e guanti (se previsto da normativa) dovrà igienizzare le mani - Le eventuali file all'esterno della Gaming Hall saranno gestite installando idonei "guidalinee" e/o segnaletica a terra al fine di consentire più facilmente il mantenimento delle distanze interpersonali - Potrà essere realizzato inoltre un sistema di rilevazione della temperatura in accesso, per il personale e per il pubblico. Si evidenzia che tale elemento non rappresenta un obbligo (la maggiore fonte di rischio sono I soggetti asintomatici), tuttavia può essere un elemento che tranquillizza lavoratori e pubblico**
		- Commistione fra i percorsi di accesso ed usata alla sala - Contatto con gli avventori che non indossano ancora la mascherina - Accesso nei focali di personale sintomatico	**- I dipendenti avranno una corsia preferenziale per l'ingresso e l'uscita dalla sala. - L'accesso alla sala avverrà previa sosta presso il "sale corner" ovvero una postazione ove il dipendente dovrà innanzitutto igienizzare le mani, per poi indossare guanti e mascherina chirurgica. - Potrà inoltre un sistema di rilevazione della temperatura in accesso, per il personale e per il pubblico. Si evidenzia che tale elemento non rappresenta un obbligo (la maggiore fonte di rischio sono i soggetti asintomatici), tuttavia può essere un elemento che tranquillizza lavoratori e pubblico - Sarà adottato un ordine di servizio a tutti collaboratori del divieto di presentarsi al lavoro con sintomi simil-influenzali**

Ciclo di gioco VLT/AWP

Raggiungimento degli spogliatoi	**Il dipendente ad inizio turno si reca nello spogliatoio**	**N/A**	**N/A**
		- Mancato rispetto delle distanze di sicurezza	**- Gli ingressi agli spogliatoi, ove per ragioni dimensionali ciò si renderà necessario, saranno contingentati: solo un numero definito di lavoratori potrà accedere contemporaneamente agli spogliatoi. - Sarà presente un punto di igienizzazione in corrispondenza di ciascun spogliatoio**
Interazione Cliente Cassiere Awp/Vlt	**Il Cliente si reca in cassa per il pagamento del ticket**	**- Interazione verbale cliente - cassiere - Mancato rispetto delle distanze di sicurezza - Contatto con denaro - Contatto con attrezzature**	**- La postazione cassa è protetta da schermo separatore - Sarà apposta la segnaletica per il mantenimento della distanza - Accanto alla cassa sarà posizionata dispenser per disinfezione mani (guanti già in dotazione) - Incentivare l'utilizzo degli apparecchi self Service per cambio denaro e riscossione vincite**
		- Mancato rispetto distanze di sicurezza - Contatto con denaro	**- All'interno della postazione cassa il dipendente è da solo - Utilizzo guanti per maneggio denaro - Disinfezione periodica attrezzature da lavoro con gel igienizzante in dotazione**

Raggiungimento della postazione di gioco Vlt		**- Mancato rispetto dei percorsi di transito definiti - Creazione di assembramenti - Mancato rispetto delle distanze di sicurezza rispetto al posizionamento sulle postazioni di gioco**	**- Durante tutti gli spostamenti da e verso le postazioni di gioco, gli avventori saranno indirizzati e riceveranno indicazioni da parte del personale che effettua assistenza in sala, in modo da ottimizzare gli spostamenti.**
Utilizzo delle postazioni Vlt/Awp	**L'avventore si siede nella postazione di gioco ed effettua le operazioni**	**- Utilizzo di una postazione non igienizzata - Mancato rispetto delle distanze di sicurezza**	**- Al termine dell'utilizzo della postazione, un addetto di servizio in sala (provvisto di DPI) si occupa dell'igienizzazione della postazione liberata e provvede ad inserire cartello informativo "postazione igienizzata". - Le Vlt/Awp saranno a distanza di mt 1 (calcolato da bordo a bordo) ove non possibile verranno installati degli schermi separatori tra VLT adiacenti**
		- Contatto con il cliente per la fase di assistenza	**- Il contatto con il cliente sarà limitato all'assistenza indispensabile e il dipendente dovrà mantenere la distanza di sicurezza indossando mascherina e guanti.**
Consumo di bevande	**L'avventore nella postazione Vlt/Awp ordina e consuma bevande.**	**- Consumo di bevande potenzialmente contaminate**	**Potranno essere utilizzati elementi usa e getta (bicchieri e fazzoletti) per il servizio alla postazione Vlt/Awp o altrimenti stoviglie/posate previamente sanificate in lavastoviglie ad alte temperature e con gel antibatterico. Al locatore sarà chiesto di gettare i residui di bevande e cibo negli appositi contenitori. - Al giocatore sarà chiesto di smettere temporaneamente di mangiare/bere/fumare e di indossare la mascherina per poter interagire con l'addetto all'assistenza.**
		- Contatto con il cliente per la somministrazione di bevande	**- La consegna e il trasporto delle bevande avverranno mantenendo le distanze di sicurezza; - Qualora non sia rispettata la distanza di sicurezza gli addetti Food avranno il dovere di chiedere al giocatore di indossare la mascherina per ricevere l'assistenza necessaria - Disinfezione periodica attrezzature da lavoro con prodotti igienizzanti in dotazione**
Attività di maneggio del denaro	**Il personale addetto alla cassa dà e riceve denaro**	**- Contatto con monete e/o banconote potenzialmente infette**	**- Indirizzare il cliente all'utilizzo dei terminali self-service - L'addetto alla cassa VLT utilizzando i guanti, avrà cura di igienizzare le mani con igienizzante e il piano di appoggio ove l'avventore potrà sostare durante le fasi di cambio del denaro.**

Ciclo del gioco del bingo

Raggiungimento degli spogliatoi	**Il dipendente ad inizio turno si reca nello spogliatoio**	**N/A**	**N/A**
		- Mancato rispetto delle distanze di sicurezza	**- Gli ingressi agli spogliatoi, ove per ragioni dimensionali ciò si renderà necessario, saranno contingentati: solo un numero definito di lavoratori potrà accedere contemporaneamente agli spogliatoi - Sarà presente un punto di igienizzazione in corrispondenza di ciascun spogliatoio.**

Utilizzo delle postazioni del Gioco del Bingo	**L'avventore si siede nella postazione di gioco ed effettua le operazioni di gioco, ivi compreso l'eventuale consumazione del pasto al tavolo**	**- Utilizzo di una postazione non igienizzata - Mancato rispetto delle distanze di sicurezza**	**- Al termine dell'utilizzo della postazione, un addetto di servizio in sala (provvisto di DPI) si occupa periodicamente dell'igienizzazione della postazione liberata e provvede ad inserire cartello informativo "postazione igienizzata" - Saranno messi a disposizione igienizzanti per l'igienizzazione autonoma della postazione scelta oltre alla normale sanificazione che verrà realizzata periodicamente durante la giornata. - Qualora non venga rispettata la distanza di sicurezza sarà presente una separazione fisica ita una postazione e l'altra dello stesso tavolo (struttura in plexiglass - o altro materiale simile). - Una di queste potrà essere utilizzata dall'operatore come "dealer" per la distribuzione di cartelle, accettazione del danaro e pagamento di eventuali vincite e per il servizio di ristorazione; - Qualora non sia rispettata la distanza di sicurezza al giocatore sarà chiesto di smettere temporaneamente di mangiare/bere/fumare e di indossare nuovamente la mascherina per poter interagire con il venditore**
		Contatto con il cliente per la fase di assistenza, vendita cartelle e riscossione vincite	**- Una delle quattro postazioni di gioco potrà essere utilizzata dall'operatore come "dealer" per la distribuzione di cartelle, accettazione del danaro e pagamento di eventuali vincite. Ciò consentirà il mantenimento della distanza di sicurezza. - Qualora non sia rispettata la distanza di sicurezza ai venditori avranno il dovere di chiedere al giocatore di indossare la mascherina per ricevere l'assistenza necessaria (specie se sta fumando/mangiando/bevendo) - Le postazioni saranno igienizzate periodicamente, inoltre, saranno messi a disposizione dei clienti dispositivi per la disinfezione autonoma.**
Consumo di cibi o bevande	**L'avventore al tavolo del Bingo ordina e consuma Cibi o Bevande.**	**Consumo di cibi e bevande potenzialmente contaminati**	**- Saranno utilizzati elementi usa e getta (piatti, bicchieri, posate e fazzoletti) o altrimenti stoviglie/posate previamente sanificate in lavastoviglie ad alte temperature e con prodotto antibatterico per il servizio al tavolo. - I piatti vengono confezionati nel locale cucina e coperti idoneamente durante il transito in sala per evitare contaminazioni. - Qualora non sia rispettata la distanza di sicurezza e durante la consumazione del pasto il cliente toglierà la mascherina, il venditore di cartelle potrà procedere alla vendita solo se il giocatore rindossa la mascherina o avrà terminato di consumare il pasto; - al giocatore sarà chiesto di gettare i residui di pasti, bevande e cartelle usate nei contenitori con cui gli addetti food si muoveranno periodicamente all'interno della sala. Nel caso di stoviglie riutilizzabili si avrà cura di mantenere la distanza di sicurezza nel ritiro delle stoviglie stesse, indossando mascherina e guanti - Qualora non sia rispettata la distanza di sicurezza i venditori avranno il dovere di chiedere al giocatore di smettere temporaneamente di mangiare/bere/fumare e di indossare la mascherina per poter interagire con l'addetto e ricevere l'assistenza necessaria - Si procederà alla disinfezione periodica attrezzature da lavoro con prodotti igienizzanti in dotazione**

Asportazione dei residui dei pasti	**Attività di sparecchiamento e raccolta rifiuti al tavolo**	**- Contatto con il cliente per la somministrazione di cibi e bevande - Contatto con il cliente nella asportazione di residui di pasti, bevande e cartelle usate**	**- L'addetto food non si avvicinerà all'avventore per la pulizia della postazione dopo il pasto finché questo non avrà indossato nuovamente la mascherina. - Gli addetti food gireranno periodicamente in sala portando contenitori per i rifiuti (cartelle vecchie, residui alimentari) e sarà il cliente a prenderli dal tavolo e gettarli nei contenitori: in questo modo è garantita la distanza interpersonale di mt. 1. - Qualora non sia rispettata la distanza di sicurezza gli addetti food avranno il dovere di chiedere al giocatore di indossare la mascherina per ricevere l'assistenza necessaria (specie se il giocatore sta fumando/bevendo/mangiando)**
Attività di maneggio del denaro	**Il personale addetto alla cassa e gli operatori danno e ricevono denaro**	**- Contatto con monete e/o banconote potenzialmente infette**	**- il lavoratore che maneggia denaro dovrà aver cura di igienizzare i guanti**

Ciclo del food

Raggiungimento degli spogliatoi	**Il dipendente ad inizio turno si reca nello spogliatoio**	**N/A**	**N/A**
		- Mancato rispetto delle distanze di sicurezza	**- Gli ingressi agli spogliatoi, ove per ragioni dimensionali ciò si renderà necessario, saranno contingentati: solo un numero definito di lavoratori potrà accedere contemporaneamente agli spogliatoi. - Sarà presente un punto di igienizzazione in corrispondenza di ciascun spogliatoio.**
Preparazione di cibi e bevande	**Gli operatori Food si occupano di predisporre le pietanze e le bevande da trasportare all'interno della sala.**	**- Consumo di bevande potenzialmente contaminati**	**- I piatti vengono confezionati nel locale cucina e coperti idoneamente durante il transito in sala per evitare contaminazioni.**
		- Mancato rispetto delle distanze di sicurezza	**- All'interno delle cucine sarà mantenuto un affollamento compatibile con gli spazi di lavoro. - Tutti gli addetti si occuperanno singolarmente della preparazione dei piatti, fino all'impiattamento ed al posizionamento della copertura per il trasporto in sala. - Saranno realizzate procedure ad-hoc per l'utilizzo di mascherine e guanti (per gli operatori food il tempo di sostituzione dei dispositivi sarà ridotto in relazione alle condizioni di lavoro - potenziale contatto con materiale insudiciante e possibilità di schizzi che compromettano il funzionamento delle mascherine)**
Distribuzione di cibi e/o bevande	**L'avventore al tavolo del Bingo ordina e consuma cibi e bevande Gli operatori Food si occupano di distribuire in sala le pietanze e le bevande**	**- Consumo di bevande potenzialmente contaminati**	**Saranno utilizzati elementi usa e getta (piatti, bicchieri, /posate in plastica) e fazzoletti) /o altrimenti stoviglie /posate previamente sanificate igienizzate in lavastoviglie ad alte temperature e con prodotto antibatterico - I piatti vengono confezionati nel locale cucina e coperti idoneamente durante il transito in sala per evitare contaminazioni - Qualora non sia rispettata la distanza di sicurezza e durante la consumazione del pasto il giocatore tolga la mascherina il venditore di cartelle potrà procedere alla vendita solo se il giocatore rindossa la mascherina o avrà terminato di consumare il pasto; - Qualora non sia rispettata la distanza di sicurezza al cliente sarà chiesto di smettere temporaneamente di mangiare/bere/fumare e di indossare la mascherina per poter interagire con l'addetto food.**

		- Contatto con il cliente per la somministrazione di cibi e bevande	**- La consegna e il trasporto di cibi e bevande avverranno mantenendo le distanza di sicurezza; - Qualora non sia rispettata la distanza di sicurezza gli addetti avranno il dovere di chiedere al cliente di indossare la mascherina per ricevere l'assistenza necessaria. - Disinfezione periodica attrezzatine da lavoro con prodotti igienizzanti in dotazione - Sarà presente un punto di igienizzazione nel locale cucina**
Asportazione rifiuti dai tavoli dopo la consumazione di cibi e bevande	**Al termine delle consumazioni è necessario eliminare i rifiuti dai tavoli (attività normalmente svolta dall'operatore food)**	**- Eliminazione dei rifiuti consumazione avvenuta**	**- Al giocatore sarà chiesto di gettare i residui di pasti, bevande e cartelle usate nei contenitori con cui gli addetti food si muoveranno periodicamente all'interno della sala. Nel caso di stoviglie riutilizzabili si avrà cura di mantenere la distanza di sicurezza nel ritiro delle stoviglie stesse. - Tale operazione dovrà essere effettuata con la mascherina indossata.**
		- Contatto con il cliente netta asportazione di residui di pasti, bevande e cartelle usate	**- L'addetto food non si avvicinerà all'avventore per la pulizia della postazione dopo il pasto finché questo non avrà indossato nuovamente la mascherina. - Gli addetti food gireranno periodicamente in sala portando contenitori per i rifiuti (cartelle vecchie, residui alimentari) e sarà il cliente a prenderli dai tavolo e gettarli nei contenitori: in questo modo è garantita la distanza interpersonale di mt. 1**
Attività di maneggio del denaro	**Il personale addetto alla cassa e gli operatori danno e ricevono denaro**	**- Contatto con monete e/o banconote potenzialmente infette**	**- Il lavoratore che maneggia denaro dovrà aver cura di igienizzare i guanti al termine di ogni passaggio di denaro**

Quanto sopra è stato definito in coerenza ed in applicazione con le indicazioni del "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14.3.2020 e aggiornato il 24.4.2020.

Allegato
Emergenza Covid-19 - Ex accordo 28/2/2020

Documento inserito dall'accordo 28 febbraio 2020

Sostegno a lavoratori e imprese danneggiati dall'epidemia Covid-19

Premesso che

- nel settore del Turismo operano oltre 300.000 imprese, che offrono lavoro a 1,5 milioni di persone, di cui oltre 1 milione di lavoratori dipendenti;

- il valore aggiunto delle attività turistiche è pari a circa 90 miliardi di euro;

- gli esercizi ricettivi Italiani ospitano ogni anno più di 430 milioni di pernottamenti;

- la spesa annua del turisti stranieri in Italia ammonta a oltre 48 miliardi di euro;

preso atto

dei provvedimenti di legge e amministrativi sin qui emanati per affrontare l'emergenza conseguente al diffondersi dell'epidemia Covid-19;

ribadiscono

la necessità di implementare tali interventi di carattere conservativo dedicando specifica attenzione alle ricadute negative che la diffusione dell'epidemia Covid-19 e la conseguente situazione di emergenza sanitaria hanno prodotto sulle attività economiche, in un'area territoriale che è ben più vasta della cosiddetta "zona rossa";

si impegnano

- a fornire alle aziende ed ai lavoratori del settore Turismo, anche per il tramite della rete degli Enti Bilaterali e del Centri di servizio, ogni assistenza utile per stipulare accordi al fini dell'accesso agli ammortizzatori sociali e alle forme di sostegno al reddito contrattualmente previste;

- ad adottare, per il tramite della rete degli Enti Bilaterali del settore Turismo, nazionale e territoriali, nei limiti delle risorse disponibili, interventi in favore dei lavoratori;

richiedono

- che le disposizioni volte a fronteggiare le conseguenze dell'epidemia riguardino, per il settore Turismo, tutto il territorio nazionale e non solo le aree interessate dalle ordinanze;

- che vengano assicurate adeguate risorse per il funzionamento degli ammortizzatori sociali e che le disposizioni che regolano l'accesso al Fondo Integrazione Salariale e alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, straordinaria ed in deroga, vengano modificate con urgenza, al fine di consentire, anche in deroga alle normali modalità, l'erogazione delle prestazioni:

a) individuando una causale specifica riconducibile allo stato di crisi per effetto dei fenomeno Covid-19, per tutte le forme di integrazione salariale;

b) senza applicare limiti relativi alle dimensioni e all'inquadramento contributivo dell'azienda, all'anzianità lavorativa del lavoratore ed alla tipologia dei rapporto di lavoro;

c) includendo esplicitamente anche i lavoratori stagionali, così come individuati dalia legge e dai Contratti Collettivi stipulati dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative;

d) ricorrendo a procedure autorizzate veloci e snelle avendo in questo momento il carattere della priorità assoluta e consentendo all'Istituto previdenziale il pagamento diretto delle prestazioni viste le difficoltà finanziare in cui si trovano le imprese in crisi;

e) sino al completo superamento della situazione in atto;

- che, per il settore del Turismo, vengano esplicitamente annoverate tra le cause che giustificano l'accesso al Fondo Integrazione Salariale le significative riduzioni di attività che si verifichino a causa di epidemie, calamità naturali, condizioni metereologiche avverse, situazioni di difficoltà dell'impresa committente, ovvero della contrazione di importanti segmenti di mercato;

- che le disposizioni volte a fronteggiare le conseguenze dell'epidemia comprendano anche i seguenti interventi:

a) la sospensione temporanea dei termini per il versamento del contributi previdenziali e assistenziali, delle imposte dirette ed indirette e di altri tributi e imposte locali, inclusa l'imposta di soggiorno, e dei premi per l'assicurazione obbligatoria nonché per gli adempimenti connessi ai suddetti versamenti;

b) la sospensione temporanea dei termini per gli adempimenti, inclusi il pagamento delle rate del mutui e del finanziamenti di qualsiasi genere;

c) la concessione di indennizzi o contributi per le imprese e i lavoratori autonomi del Turismo che abbiano subito una significativa riduzione di attività;

d) l'individuazione di risorse aggiuntive da destinare ad una campagna straordinaria di promozione dell'offerta turistica, ricettiva e culturale Italiana.

Tabelle

Tabella

Tabelle retributive

N.d.R.: *Per i valori dei minimi retributivi a decorrere dall'1.6.2024, si rinvia all'articolo 161.*

Gennaio 2018

Pubblici Esercizi			
Personale Qualificato			
Livello	Paga Base	Contingenza	Totale
a	1.583,15	542,70	2.125,85
b	1.429,61	537,59	1.967,20
1	1.295,17	536,71	1.831,88
2	1.141,65	531,59	1.673,24
3	1.049,09	528,26	1.577,35
4	962,75	524,94	1.487,69
5	872,02	522,37	1.394,39
6s	819,65	520,64	1.340,29
6	800,60	520,51	1.321,11
7	718,71	518,45	1.237,16

Pubblici Esercizi III e IV categoria					
III e IV categoria					
Liv.	Paga Base	Paga Base Ridotta	Contingenza	Totale	Riduzione
a	1.583,15	1.577,47	542,19	2.119,66	5,68
b	1.429,61	1.424,45	537,12	1.961,57	5,16
1	1.295,17	1.290,01	536,24	1.826,25	5,16
2	1.141,65	1.137,26	531,2	1.668,46	4,39
3	1.049,09	1.045,22	527,91	1.573,13	3,87
4	962,75	959,39	524,64	1.484,03	3,36
5	872,02	868,92	522,09	1.391,01	3,10
6s	819,65	816,81	520,38	1.337,19	2,84
6	800,60	797,76	520,25	1.318,01	2,84
7	718,71	716,13	518,22	1.234,35	2,58

Extra/Surroga

Liv.	Paga Base	Compenso orario omnicomprensivo lordo
4	13,80	
5	13,15	
6s	12,58	
6	12,42	
7	11,63	

Gennaio 2019

Pubblici Esercizi			
Personale Qualificato			
Livello	Paga Base	Contingenza	Totale
a	1.616,04	542,70	2.158,74
b	1.459,31	537,59	1.996,90
1	1.322,08	536,71	1.858,79
2	1.165,37	531,59	1.696,96
3	1.070,88	528,26	1.599,14
4	982,75	524,94	1.507,69
5	890,14	522,37	1.412,51
6s	836,68	520,64	1.357,32
6	817,23	520,51	1.337,74
7	733,64	518,45	1.252,09

Pubblici Esercizi III e IV categoria					
III e IV categoria					
Liv.	Paga Base	Paga Base Ridotta	Contingenza	Totale	Riduzione
a	1.616,04	1.610,36	542,19	2.152,55	5,68
b	1.459,31	1.454,15	537,12	1.991,27	5,16
1	1.322,08	1.316,92	536,24	1.853,16	5,16
2	1.165,37	1.160,98	531,2	1.692,18	4,39
3	1.070,88	1.067,01	527,91	1.594,92	3,87
4	982,75	979,39	524,64	1.504,03	3,36

5	890,14	887,04	522,09	1.409,13	3,10
6s	836,68	833,84	520,38	1.354,22	2,84
6	817,23	814,39	520,25	1.334,64	2,84
7	733,64	731,06	518,22	1.249,28	2,58

Extra/Surroga		
Liv.	Paga Base	Compenso orario omnicomprensivo lordo
4	14,09	
5	13,42	
6s	12,84	
6	12,68	
7	11,87	

Febbraio 2020

Pubblici Esercizi			
Personale Qualificato			
Livello	Paga Base	Contingenza	Totale
a	1.648,93	542,70	2.191,63
b	1.489,01	537,59	2.026,60
1	1.348,99	536,71	1.885,70
2	1.189,09	531,59	1.720,68
3	1.092,67	528,26	1.620,93
4	1.002,75	524,94	1.527,69
5	908,26	522,37	1.430,63
6s	853,71	520,64	1.374,35
6	833,86	520,51	1.354,37
7	748,57	518,45	1.267,02

Pubblici Esercizi III e IV categoria
III e IV categoria

Liv.	Paga Base	Paga Base Ridotta	Contingenza	Totale	Riduzione
a	1.648,93	1.643,25	542,19	2.185,44	5,68
b	1.489,01	1.483,85	537,12	2.020,97	5,16
1	1.348,99	1.343,83	536,24	1.880,07	5,16
2	1.189,09	1.184,70	531,2	1.715,90	4,39
3	1.092,67	1.088,80	527,91	1.616,71	3,87
4	1.002,75	999,39	524,64	1.524,03	3,36
5	908,26	905,16	522,09	1.427,25	3,10
6s	853,71	850,87	520,38	1.371,25	2,84
6	833,86	831,02	520,25	1.351,27	2,84
7	748,57	745,99	518,22	1.264,21	2,58

Extra/Surroga		
Liv.	Paga Base	Compenso Orario Omnicomprensivo Lordo
4	0,29	
5	0,27	
6s	0,26	
6	0,26	
7	0,24	

Marzo 2021

Pubblici Esercizi			
Personale Qualificato			
Livello	Paga Base	Contingenza	Totale
a	1.673,60	542,70	2.216,30
b	1.511,28	537,59	2.048,87
1	1.369,17	536,71	1.905,88
2	1.206,88	531,59	1.738,47
3	1.109,02	528,26	1.637,28
4	1.017,75	524,94	1.542,69
5	921,85	522,37	1.444,22

6s	866,48	520,64	1.387,12
6	846,33	520,51	1.366,84
7	759,77	518,45	1.278,22

Pubblici Esercizi III e IV categoria					
III e IV categoria					
Liv.	Paga Base	Paga Base Ridotta	Contingenza	Totale	Riduzione
a	1.673,60	1.667,92	542,19	2.210,11	5,68
b	1.511,28	1.506,12	537,12	2.043,24	5,16
1	1.369,17	1.364,01	536,24	1.900,25	5,16
2	1.206,88	1.202,49	531,2	1.733,69	4,39
3	1.109,02	1.105,15	527,91	1.633,06	3,87
4	1.017,75	1.014,39	524,64	1.539,03	3,36
5	921,85	918,75	522,09	1.440,84	3,10
6s	866,48	863,64	520,38	1.384,02	2,84
6	846,33	843,49	520,25	1.363,74	2,84
7	759,77	757,19	518,22	1.275,41	2,58

Extra/Surroga		
Liv.	Paga Base	Compenso Orario Omnicomprensivo Lordo
4	0,21	
5	0,20	
6s	0,20	
6	0,19	
7	0,18	

Dicembre 2021

Pubblici Esercizi			
Personale Qualificato			
Livello	Paga Base	Contingenza	Totale
a	1.706,49	542,70	2.249,19

b	1.540,98	537,59	2.078,57
1	1.396,08	536,71	1.932,79
2	1.230,60	531,59	1.762,19
3	1.130,81	528,26	1.659,07
4	1.037,75	524,94	1.562,69
5	939,97	522,37	1.462,34
6s	883,51	520,64	1.404,15
6	862,96	520,51	1.383,47
7	774,70	518,45	1.293,15

Pubblici Esercizi III e IV Categoria					
III e IV categoria					
Liv.	Paga Base	Paga Base Ridotta	Contingenza	Totale	Riduzione
a	1.706,49	1.700,81	542,19	2.243,00	5,68
b	1.540,98	1.535,82	537,12	2.072,94	5,16
1	1.396,08	1.390,92	536,24	1.927,16	5,16
2	1.230,60	1.226,21	531,2	1.757,41	4,39
3	1.130,81	1.126,94	527,91	1.654,85	3,87
4	1.037,75	1.034,39	524,64	1.559,03	3,36
5	939,97	936,87	522,09	1.458,96	3,10
6s	883,51	880,67	520,38	1.401,05	2,84
6	862,96	860,12	520,25	1.380,37	2,84
7	774,70	772,12	518,22	1.290,34	2,58

Extra/Surroga

Liv.	Paga Base	Compenso Orario Omnicomprensivo Lordo
4	0,29	
5	0,27	
6s	0,26	
6	0,26	
7	0,24	

Dichiarazione

Le parti stipulanti il C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo convengono che per i soci e lavoratori dipendenti delle Aziende Cooperative aderenti a Legacoop, Confcooperative e Agci, cui si applica il presente C.C.N.L., rimarranno inalterate le attuali adesioni ai Fondi di previdenza complementare in essere e che per i soci e lavoratori dipendenti delle stesse che ancora non hanno formalizzato una scelta, si terrà conto anche dei Fondi di previdenza costituiti dalle Associazioni di rappresentanza del mondo cooperativo e le OO.SS..