



**SINTESI CCNL TURISMO
UNIMPRESA – CONF.A.I.L.**

Gennaio 2020

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	15 Gennaio 2020	15 Gennaio 2020	14 Gennaio 2022
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA – F.N.C.T.; CONF.A.I.L.; CONF.A.I.L. – F.I.A.L.C.	
Campo di applicazione	Il c.c.n.l. si applica al personale dipendente delle imprese e delle reti d'impresa nei settori: Resort, Relais, Residence, villaggi turistici, alberghi, pensioni, ostelli, affittacamere e "B&B"; attività di agriturismo; Complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, campeggi, parchi divertimenti, Acqua park; Centri termali, SPA e centri benessere, imprese ricettive; Musei privati, organizzatori di mostre ed esposizioni, fiere e congressi; Pubblici esercizi; Stabilimenti balneari; Agenzie di viaggi e turismo; Tour operator; Travel agent; Information point; Turismo culturale e spettacolo; Agenzie di animazione; Turismo creativo; Incoming e outgoing; Ristorazione e intrattenimento; Porti ed approdi turistici; Rifugi alpine; Aziende che svolgono servizio di trasporto, ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico; sale bingo e altre sale giochi autorizzate.		

DATI RETRIBUTIVI

Liv.	Paga base nazionale			Ind.funzione
	Gennaio 2020	Gennaio 2021	Gennaio 2022	
A	2.223,42	2.236,76	2.250,18	140,00
B	2.058,47	2.070,82	2.083,24	140,00
1	1.917,87	1.929,37	1.940,94	
2	1.752,92	1.763,43	1.774,01	
3	1.653,23	1.663,14	1.673,11	
4	1.570,05	1.579,47	1.588,94	
5	1.463,00	1.471,77	1.480,60	
6S	1.406,76	1.415,20	1.423,69	
6	1.386,82	1.395,14	1.403,51	
7	1.299,56	1.307,35	1.315,19	

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

Livelli	Gennaio 2020	Gennaio 2021	Gennaio 2022
A	2.210,15	2.223,41	2.236,75
B	1.953,51	1.965,23	1.977,02
1	1.819,29	1.830,20	1.841,18
2	1.663,46	1.673,44	1.683,48
3	1.569,53	1.578,94	1.588,41
4	1.481,67	1.490,56	1.499,50
5	1.389,65	1.397,98	1.406,36
6s	1.336,55	1.344,56	1.352,62
6	1.317,51	1.325,41	1.333,36
7	1.234,79	1.242,13	1.249,58

DATI RETRIBUTIVI				
Maturazione	Scatti di anzianità			
	Livello	Importo	Livello	Importo
	A	41,04	4	33,24
	B	41,04	5	32,73
	1	37,92	6S	31,43
	2	36,36	6	31,17
	3	35,06	7	30,65
	<p>A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali 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 imprese facente capo alla stessa società) In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.</p> <p>Nel caso in cui nel corso del triennio 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.</p> <p>Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra con quelle diversificate previste dal presente CCNL sono definite per ciascun comparto dal presente contratto.</p>			
Mensilità aggiuntive	<p>In occasione delle festività natalizie l'impresa dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza</p>			

	<p>dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto. Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica.</p>
Premio di produttività	<p>In sede aziendale sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.</p>
Lavoro straordinario, notturno, festivo	<p>Il periodo di lavoro notturno, è quello specificato per ciascun comparto dal presente Contratto. L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite. Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettemanali di cui agli articoli predisposti dal presente contratto. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 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. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui al decreto legislativo n. 532 del 1999, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali. 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 istituita dalle Parti firmatarie il presente CCNL. I contratti di 2° livello 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. Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le imprese provvederanno agli adempimenti di cui agli articoli 8 e 10 del decreto legislativo n. 532 del 1999. 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 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio. Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali. I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro.</p> <p>Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto dal presente Contratto.</p>
Altre voci	<p>Indennità per lavoro domenicale: In relazione a quanto stabilito dalla legge 22 febbraio 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,</p>

	<p>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.</p>
Parametri retributivi	<p>Divisori contrattuali della retribuzione mensile: quota giornaliera 26; quota oraria 172 (40 ore settimanali), 190 (44 ore settimanali), 192 (45 ore settimanali). Numero di mensilità: 13.</p> <p>Elementi della retribuzione: paga base nazionale conglobata; eventuali trattamenti integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto contrattuale; indennità di contingenza (nella quale è conglobato l'e.d.r. ex a.i. 31.7.1992); eventuali scatti di anzianità.</p> <p>Assorbimenti: gli aumenti retributivi stabiliti dal c.c.n.l. non possono essere assorbiti da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.</p>
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Categorie e qualifiche	<p>Inquadramento. Classificazione unica per operai, impiegati e quadri, articolata su 10 livelli. Per i criteri di classificazione del personale.</p> <p>Mansioni promiscue. In caso di mansioni promiscue si fa 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.</p> <p>Svolgimento di mansioni superiori. Il diritto al passaggio al livello superiore matura dopo un periodo di svolgimento delle relative mansioni (con esclusione dei casi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto) non superiore a 3 mesi.</p>
Periodo di prova	<p>La durata del periodo di prova non potrà superare seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa:</p> <p>Quadri 6 mesi;</p> <p>livelli 1 150 gg.;</p> <p>livello 2 75 gg.;</p> <p>livello 3 45 gg.;</p> <p>livelli 4-5 30 gg.;</p> <p>livello 6S 20 gg.;</p> <p>livelli 6-7 15 gg.</p>

ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	<p>Orario normale settimanale: La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta. I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali. Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati, ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.</p> <p>Durata massima dell'orario di lavoro: Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, è stabilito in sei mesi. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.</p> <p>Riposo giornaliero: Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 17 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettemanali, 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.</p> <p>Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero: La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto dal presente Contratto.</p> <p>Distribuzione dell'orario settimanale: La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto dal presente Contratto. In ogni impresa 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.</p> <p>Flessibilità: In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle imprese potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dai precedenti articoli e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore. Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dai precedenti articoli non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dagli stessi articoli non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione. Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dei precedenti articoli non potrà superare le quattro consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive. Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa. Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti</p>

sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU/RSA o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto.

Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo: Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.

In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo. Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti - compatibilmente con le condizioni organizzative dell'impresa e con le esigenze del mercato - al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo. Il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Orario di lavoro dei minori: 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. 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. L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli Alberghi, nei Pubblici Esercizi e nei Campeggi, nonché l'interruzione meridiana di riposo negli Stabilimenti Balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori. L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata. L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere espresse nella tabella dei turni.

Riposo dei minori: Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della legge 17 ottobre 1967 n. 977, come modificato dall'articolo 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. 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.

Festività	Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalla legge (1° gennaio - 6 gennaio - Lunedì di Pasqua - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 1° novembre - 8 dicembre - 25 dicembre - 26 dicembre) e la ricorrenza del Santo Patrono del luogo in cui è ubicata l'unità produttiva (29 giugno per i lavoratori operanti nel comune di Roma).
Ferie	Maturazione: 26 giorni per ogni anno di servizio. Ai fini del computo la settimana si intende composta di 6 giorni lavorativi qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Rapporti iniziati/cessati in corso d'anno: 1/12 per ciascun mese di servizio (le frazioni di mese vengono sommate e comportano l'attribuzione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario e per l'eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni) Malattia sopravvenuta: il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenuta malattia.

MALATTIA							
Malattia	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Periodo di comporta</th> <th>Integrazione a carico azienda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>120 giorni nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre)</td> <td>Malattie primi 3 giorni: indennità al 40% Malattie dal 4 giorno in poi: indennità al 100% integrazione di quanto corrisposto dall'INPS</td> </tr> <tr> <td>180 giorni in caso di patologie di notevole gravità</td> <td>Malattie dal 181 giorno al 220 giorno: retribuzione a carico dell'impresa pari al 30% della retribuzione mensile.</td> </tr> </tbody> </table>	Periodo di comporta	Integrazione a carico azienda	120 giorni nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre)	Malattie primi 3 giorni: indennità al 40% Malattie dal 4 giorno in poi: indennità al 100% integrazione di quanto corrisposto dall'INPS	180 giorni in caso di patologie di notevole gravità	Malattie dal 181 giorno al 220 giorno: retribuzione a carico dell'impresa pari al 30% della retribuzione mensile.
	Periodo di comporta	Integrazione a carico azienda					
120 giorni nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre)	Malattie primi 3 giorni: indennità al 40% Malattie dal 4 giorno in poi: indennità al 100% integrazione di quanto corrisposto dall'INPS						
180 giorni in caso di patologie di notevole gravità	Malattie dal 181 giorno al 220 giorno: retribuzione a carico dell'impresa pari al 30% della retribuzione mensile.						
Aspettativa. Il lavoratore che ne faccia richiesta con raccomandata a.r., prima della scadenza del 180° giorno, può usufruire (per una sola volta) di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a 120 giorni. Non sono ammessi al beneficio i lavoratori affetti da malattie croniche o psichiche. Il periodo di aspettativa è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio solo in caso di successiva prosecuzione del rapporto.							
Maternità	Integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere l'intera retribuzione per un arco di cinque mesi durante il periodo di astensione obbligatoria.						
Infortunio sul lavoro	Conservazione del posto: come per la malattia. Trattamento economico: integrazione a carico del datore di lavoro al 100% della retribuzione fino ad esaurimento del comporta.						
Congedo matrimoniale	In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Il congedo deve essere richiesto con un preavviso di almeno 15 giorni e concesso con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio. Il lavoratore può chiedere la proroga del						

	congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.
Servizio militare	Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica.
Corsi di studio e attività formative	Diritto allo studio. Campo di applicazione: aziende con almeno 50 dipendenti. Requisiti dei corsi e monte ore: i lavoratori che, al fine di miglioramento culturale e professionale, intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, nonché corsi finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale corrispondente a 5 ore annue per ogni dipendente occupato nell'unità produttiva all'inizio del triennio. I permessi retribuiti possono essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite nel triennio, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso. Assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi: non possono superare il 2% della forza occupata nell'unità produttiva all'inizio del triennio. In ogni unità produttiva e nell'ambito di ogni singolo reparto deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
Altri permessi e aspettative	Congedi per motivi familiari. In caso di disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità (coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi, cognati) o di grave calamità, il lavoratore ha diritto a un congedo retribuito di durata rapportata alle reali esigenze di assenza fino ad un massimo di 3 giorni di calendario. In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza concordandoli direttamente con l'impresa.
Trasferimento	Imprese di viaggi e turismo: Il lavoratore capo famiglia con familiari a carico ha diritto al rimborso per il trasporto dei beni e del viaggio e della perdita della pigione per un max di 6 mesi e di indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione esclusi gli assegni familiari.
Trasferta	<u>Trasferta</u> : L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze: a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute; b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese; c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili); d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile. Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra. L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del ccnl, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole. Può essere concordata aziendaliamente una diaria fissa per gli

accompagnatori, hostess e simili. In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra. Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa. Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica. Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle

DISCIPLINE SPECIALI

Durata e retribuzione

Regime generale		
Livello (1)	Periodo (2) (mesi)	Progressione retr. (3)
2	1-18	2 liv. inferiori
	19-36	1 liv. inferiore
3	1-18	2 liv. inferiori
	19-36	1 liv. inferiore
4	1-18	2 liv. inferiori
	19-36	1 liv. inferiore
5	1-18	2 liv. inferiori
	19-36	1 liv. inferiore
6s	1-18	2 liv. inferiori
	19-36	1 liv. inferiore
6	1-18	7 livello
	19-36	100%

Apprendistato
professionalizzante
ALLEGATO "A"

Apprendistato in cicli stagionali. Lo svolgimento dell'apprendistato può essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato e comunque compreso in un periodo massimo complessivo di 36 mesi consecutivi di calendario. Per il computo della durata sono utili anche le brevi prestazioni eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Stabilizzazione degli apprendisti. Oltre 10 dipendenti: può assumere nuovi apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova, quelli risolti per dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, rifiuto della proposta di rimanere in servizio, nonché i rapporti riguardanti gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

<p>Lavoro a tempo determinato</p>	<p><u>Limiti:</u> Sono previsti i seguenti limiti numerici (la base di computo è costituita dai lavoratori occupati a tempo indeterminato al momento dell'attivazione dei singoli rapporti): - unità produttive da 0 a 4 dipendenti, 4 lavoratori a tempo determinato; - unità produttive da 5 a 9 dipendenti, 6 lavoratori a tempo determinato; - unità produttive da 10 a 25 dipendenti 9 lavoratori a tempo determinato; - unità produttive da 26 a 35 dipendenti, 20 lavoratori a tempo determinato; - unità produttive da 36 a 50 dipendenti, 25 lavoratori a tempo determinato; - unità produttive con più di 50 dipendenti, 30% di lavoratori a tempo determinato (le frazioni di unità si computano per intero).</p> <p><u>Esclusioni:</u> Rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali: temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico; impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate; adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità; supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro; lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione; per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente.</p> <p><u>Periodo di prova:</u> 10 giorni lavorativi per tutto il personale; è escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.</p>
--	---

DISCIPLINE SPECIALI	
<p>Lavoro extra e di surroga</p>	<p>In occasione di servizi speciali è consentita l'assunzione per una durata non superiore a 3 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; - fine settimana; - festività; - ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa. La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale.</p>
<p>Lavoro stagionale</p>	<p>Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale. Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.</p>
<p>Somministrazione di lavoro</p>	<p><u>Limiti:</u> In ciascuna unità produttiva il numero dei lavoratori somministrati è contenuto entro il 15% dei dipendenti, con un minimo di 3 lavoratori somministrati. La base di computo è costituita dai lavoratori a tempo indeterminato e dagli apprendisti occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti (nelle aziende di stagione sono compresi nel computo anche i lavoratori assunti a tempo determinato). Le frazioni di unità si computano per intero.</p>

ESTINZIONE DEL RAPPORTO				
	Livello	Anzianità di servizio		
		fino a 5 anni	da 6 a 10 anni	oltre 10 anni
Preavviso	Quadro	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
	1	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
	2 - 3	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	
	4 - 5	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	
	6S	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	
	6 - 7	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	
Trattamento di fine rapporto	Il c.c.n.l. rinvia alle disposizioni di legge e dispone che In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente con la qualifica impiegatizia e di operaio deve essere corrisposta una indennità di anzianità nella misura pari a 1 mensilità di retribuzione comprensiva di tutte le voci aggiuntive ed indennità speciali riconosciute al lavoratore per ogni anno intero di servizio. Le frazioni di anno, anche nel corso dell'anno di servizio, si computano per 12simi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.			

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
Permessi retribuiti	Dirigenti RSU: i permessi retribuiti sono pari a 8 ore mensili nelle unità produttive che occupano più di 200 dipendenti. Nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti i permessi sono di 1 ora all'anno per ciascun dipendente. I dirigenti della RSU hanno inoltre diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative o riunioni sindacali in misura non inferiore a 8 giorni all'anno. Dirigenti OSL: ai lavoratori che fanno parte dei consigli o comitati direttivi nazionali e territoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti sono concessi permessi retribuiti (riferiti a un componente per esercizio e per ogni organizzazione sindacale) nelle seguenti misure: - aziende da 6 a 15 dipendenti, 24 ore/anno; - aziende con più di 15 dipendenti, 70 ore/anno.

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
Attività sindacale	Assemblea: nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite. La singola riunione non può superare le tre ore di durata. Affissione: è consentito ai sindacati provinciali di categoria di far affiggere comunicati nell'apposito albo collocato in luogo non accessibile alla clientela. Dirigenti RSU aventi diritto ai permessi retribuiti: - 3 dirigenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; - 3 dirigenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti; - 3 dirigenti aggiuntivo ogni 500 o frazione di

	500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni. Delegato aziendale: nelle aziende che occupano da 11 a 15 dipendenti le organizzazioni sindacali possono nominare congiuntamente un delegato aziendale.
--	---

WELFARE CONTRATTUALE	
Previdenza complementare	<p>Contribuzione al costituendo fondo:</p> <p>a carico azienda: 0,55% della retribuzione utile per il computo del tfr a carico lavoratore: 0,55% della stessa base di computo del tfr 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo. 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'impresa e euro 3,62 a carico del lavoratore. Al momento dell'adesione al fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.</p>
Assistenza integrativa	<p>Le Parti intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà L'Ente Bilaterale attraverso l'individuazione di un Fondo convenzionato cui aderiranno i lavoratori.</p>
Contributi contrattuali	<p>Contributo obbligatorio per il finanziamento per il funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza. Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi</p> <p>Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza.</p> <p><u>Datori di lavoro</u>: Contributo obbligatorio fisso (per mensilità previste dai contratti di 1° e 2° livello) 0,20 % retribuzione lorda</p> <p><u>Lavoratori</u>: Contributo obbligatorio fisso (per mensilità previste dai contratti di 1° e 2° livello) 0,20 % retribuzione lorda</p> <p>Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali 0,40 retribuzione lorda.</p> <p>Contribuzioni per le prestazioni integrative al S.S.N. ai Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata superiore a 12 mesi, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.</p> <p>Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza.</p> <p><u>Datori di lavoro</u>: Contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità) 10 euro</p> <p><u>Lavoratori</u>: Contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità) 2 euro</p> <p>Totale contributo finanziamento Ente Bilaterale per prestazioni integrative sanitarie 12 euro</p> <p>Pertanto, le imprese ed i lavoratori che aderiscono al CCNL devono versare in via obbligatoria lo 0,20% e 0,20% per la bilateralità e 12 euro per la sanità integrativa.</p>