

# Sintesi applicativa

## C.C.N.L. Turismo e Pubblici Esercizi

- cod. INPS “414” -

1° novembre 2017 - 31 ottobre 2020

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dal c.c.n.l. **26 ottobre 2017** (\*) per i dipendenti dalle aziende del settore turismo e pubblici esercizi aderenti alla Confederazione delle imprese e dei professionisti (Sistema Impresa)

-----

(\*) Integrato dagli accordi 27 dicembre 2018 e 13 febbraio 2019 di modifica al c.c.n.l.

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

[Disciplina generale del rapporto](#)

[Assunzione](#)

[Classificazione del personale](#)

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



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

#### Quadri A

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

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

#### Quadri B (\*)

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

#### 1° Livello

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

#### 2° Livello

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

#### 3° Livello

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

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

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



#### 4° Livello

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

#### 5° Livello

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

#### 6° Livello S

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

#### 6° Livello

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

#### 7° Livello

Lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate.

-----

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

#### Periodo di prova

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

<i>Livelli</i>	<i>Durata/giorni</i>
A, B, 1 e 2	180
3	150
4 e 5	120
6S, 6 e 7	90

#### Nota alla tabella

- Durata: giorni di effettivo lavoro.

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



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

### Mansioni

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

### Diritti sindacali

#### Esercizio dei diritti sindacali

### Permessi

I componenti la R.S.A. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, nelle seguenti misure, per ciascuna R.S.A.:

- a) 1 dirigente nelle unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti;
- b) fino a 2 dirigenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 49 dipendenti;
- c) fino a 3 dirigenti nelle unità produttive che occupano da 50 a 249 dipendenti;
- d) fino a 5 dirigenti nelle unità produttive che occupano almeno 250 dipendenti.

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

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

Nota alla tabella

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

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

### Assemblee

Nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 12 ore retribuite nell'anno solare.



La convocazione deve essere comunicata alla direzione entro la fine dell'orario del 2° giorno antecedente, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

### Deleghe sindacali

L'azienda provvede alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, contenente l'indicazione dell'ammontare e delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda deve versare il contributo.

### Retribuzione

#### Definizione

La retribuzione mensile è costituita dai seguenti elementi: paga base nazionale conglobata (comprensiva dell'indennità di contingenza e di caro pane e dell'E.d.r. confederale), aumenti periodici di anzianità ed eventuali trattamenti salariali integrativi di comparto.

Per il personale tavoleggiante dei Pubblici esercizi la retribuzione è costituita dalla percentuale di servizio.

#### Retribuzione mensile

#### Quota oraria e giornaliera

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

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

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

#### Minimi tabellari

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

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

Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Agenzie di viaggio, Pubblici Esercizi, Stabilimenti balneari, Porti turistici e Aziende di trasporto turistico

Dal 1° novembre 2017

Livelli	Paga base nazionale conglobata
QA	2.210,16
QB	2.046,20
1	1.906,44
2	1.742,47
3	1.643,37
4	1.550,69
5	1.454,28
6S	1.398,37
6	1.378,55
7	1.291,81

Nota alla tabella

- Paga base nazionale conglobata: comprende l'indennità di contingenza e l'e.d.r. confederale.
- Alberghi: compresi gli ostelli.
- Liv. QB: livello non previsto per i settori Alberghi diurni e Stabilimenti balneari.

B) Alberghi e Campeggi minori

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

- alberghi 2 stelle e 1 stella, pensioni e locande;
- campeggi con un numero di presenza-licenza non superiore a 1.200.

Dal 1° novembre 2017

Livelli	Paga base nazionale conglobata
QA	2.196,97
QB	2.034,21
1	1.894,45
2	1.732,29
3	1.634,37
4	1.542,89
5	1.447,07
6S	1.391,76
6	1.371,95

7	1.285,81
---	----------

Note alla tabella

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

#### C) Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari minori

I minimi, comprensivi dell'indennità di contingenza, sono stati calcolati redazionalmente applicando ai minimi previsti per la generalità delle imprese gli importi di riduzione previsti dal c.c.n.l. per aziende minori:

Dal 1° novembre 2017

Livelli	Paga base nazionale conglobata
QA	2.204,48
QB	2.041,04
1	1.901,28
2	1.738,08
3	1.639,50
4	1.547,33
5	1.451,18
6S	1.395,53
6	1.375,71
7	1.289,23

Note alla tabella

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

#### D) Agenzie di viaggio minori

Per i dipendenti da agenzie di viaggio che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico, senza il tramite di altre agenzie, di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone o per gruppi, i minimi di retribuzione sono i seguenti (gli importi, comprensivi dell'indennità di contingenza, sono stati calcolati redazionalmente applicando ai minimi previsti per la generalità delle imprese gli importi di riduzione previsti dal c.c.n.l. per aziende minori):

Dal 1° novembre 2017

Livelli	Paga base nazionale conglobata
QA	2.210,16
QB	2.046,20
1	1.889,40
2	1.726,46
3	1.628,91
4	1.537,26
5	1.441,89
6S	1.386,49
6	1.367,19
7	1.280,96

Note alla tabella

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

#### Retribuzione di prima applicazione

E' prevista una "retribuzione di prima applicazione" per le aziende appartenenti al comparto Pubblici Esercizi (anche minori), alle Agenzie di Viaggio e Turismo (anche minori), agli stabilimenti balneari (anche minori) che applicano per la prima volta il contratto in parola successivamente alla data del 26 ottobre 2017.

Tale retribuzione è applicabile sia dalle nuove aziende costituite dopo la sottoscrizione del rinnovo del 26 ottobre 2017 sia dalle imprese già operative precedentemente a tale data purché trasmigranti da altro CCNL avente retribuzioni inferiori o identiche.

*Agenzie di viaggio, Pubblici Esercizi, Stabilimenti balneari*

Livelli	Importi mensili
A	2.084,74
B	1.930,08
1	1.798,25
2	1.643,59
3	1.550,11
4	1.462,69
5	1.371,75
6S	1.319,01
6	1.300,32
7	1.218,50

*Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari minori*

Livelli	Importi mensili
---------	-----------------



A	2.078,55
B	1.924,45
1	1.792,62
2	1.638,81
3	1.545,89
4	1.459,03
5	1.368,37
6S	1.315,91
6	1.297,22
7	1.215,69

### Agenzie di viaggio minori

Livelli	Importi mensili
A	2.084,42
B	1.929,76
1	1.780,89
2	1.627,29
3	1.535,38
4	1.449,01
5	1.359,13
6S	1.306,91
6	1.288,75
7	1.207,45

### Indennità di funzione

Ai livelli A e B (quadri) spetta un'indennità di funzione (assorbibile fino a concorrenza da eventuali trattamenti economici individuali riconosciuti in azienda) nelle seguenti misure mensili:

Livelli	Importi mensili
A	75,00
B	70,00

### Indennità di contingenza

I valori, conglobati nella paga base nazionale, sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili			
	<i>Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Pubblici esercizi, Stabilimenti balneari, Agenzie di viaggio, Porti turistici, Aziende trasporto turistico</i>	<i>Alberghi minori, Campeggi minori</i>	<i>Pubblici esercizi minori, Stabilimenti balneari minori</i>	<i>Agenzie di viaggio minori</i>
A	542,70	541,61	542,19	542,38
B	537,59	536,61	537,12	537,27

1	536,71	535,73	536,24	536,39
2	531,59	530,76	531,20	531,30
3	528,26	527,52	527,91	527,99
4	524,94	524,29	524,64	524,69
5	522,37	521,77	522,09	522,14
6 S	520,64	520,09	520,38	520,42
6	520,51	519,96	520,25	520,30
7	518,45	517,95	518,22	518,25

#### Note alla tabella

- Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari minori: valori da applicare agli esercizi di terza e quarta categoria.

- Non spetta al personale dei Pubblici esercizi retribuiti a percentuale.

#### Elemento retributivo aggiuntivo

L'attività dell'Ebiten è finanziata con un contributo pari all'1% della retribuzione lorda annua (\*), di cui lo 0,80% a carico azienda e lo 0,20% a carico del lavoratore, per 14 mensilità.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,20% sulla retribuzione conglobata mensile. Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo non assorbibile, pari a € 30,00 per 14 mensilità.

----

(\*) Base di computo così stabilita dall'Accordo interconfederale 28 maggio 2014.

#### Provvigioni - Agenzie di viaggio

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

#### Contratto di primo ingresso e di reimpiego (CPI e CR)

Le aziende aderenti a Ebiten possono assumere a tempo indeterminato (anche part-time) nei livv. da 3 a 6, erogando una formazione professionale di 80 ore nel primo biennio di lavoro:

- lavoratori privi di esperienza professionale (o non superiore a 6 mesi) nella mansione;
- le categorie di soggetti inoccupati individuati dall'accordo 26 ottobre 2017.

Per i primi 2 anni la paga base conglobata è corrisposta nelle misure ridotte che saranno determinate in un momento successivo dalle Parti stipulanti.



Dal 1° gennaio 2019 gli istituti sono abrogati. Restano in vigore i rapporti in essere alla data dell'accordo 27 dicembre 2018.

### Indennità di vacanza contrattuale

Decorso un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. ovvero dal momento della presentazione della piattaforma da parte delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ove avvenga successivamente, e fino alla stipula dell'accordo di rinnovo, a tutti i lavoratori spetta un elemento provvisorio della retribuzione commisurato al 30% (50% dopo 9 mesi) del tasso di inflazione programmato, da applicare sul minimo tabellare.

### Aumenti periodici di anzianità

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

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

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

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto matura a decorrere dalla data di assunzione (\*).

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

-----

(\*) La maturazione del primo scatto decorre dal:

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



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

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

Porti ed approdi turistici

E' prevista la definizione di una disciplina specifica per il comparto.

### Elementi retributivi ultramensili

#### Mensilità aggiuntive

Tredicesima mensilità

Va corrisposta in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di una mensilità della retribuzione, calcolata su paga base conglobata, scatti di anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi aziendali comunque denominati, esclusi gli assegni familiari.

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

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

Per la determinazione della tredicesima, i periodi di assenza obbligatoria per maternità si computano nella misura del 20%.

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

Quattordicesima mensilità

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

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



frazione residua pari o superiore a 15 giorni. I periodi di assenza obbligatoria per maternità si computano nella misura del 20%.

Per i periodi di assenza obbligatoria per maternità, sarà corrisposto il 20% della quattordicesima.

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

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

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

#### Indennità variabili

##### Aziende di trasporto turistico

##### Indennità lingue estere

Spetta nella misura di € 8,78 mensili al lavoratore cui si richieda di parlare una o più lingue straniere. Il relativo importo è utile ai fini del computo dell'indennità di mancato preavviso, del trattamento per ferie e festività, della tredicesima e quattordicesima mensilità.

##### Indennità impiegati di banco

Spetta nella misura di € 6,71 mensili agli impiegati di banco delle imprese esercenti locazione automezzi. Il relativo importo è utile ai fini del computo dell'indennità di mancato preavviso, del trattamento per ferie e festività, della tredicesima e quattordicesima mensilità.

##### Indennità di disagio - Settore noleggio auto senza autista

E' corrisposta nella misura di € 0,77 per ogni giornata di prestazione temporanea in un posto di lavoro diverso da quello abituale. Gli spostamenti temporanei da un posto di lavoro all'altro, nell'ambito della stessa città o fra città e relativo aeroporto, possono essere disposti per una durata non superiore a 45 giorni all'anno (spostamenti di maggiore durata sono concordati con le strutture sindacali aziendali).

##### Indennità maneggio denaro

Spetta al personale normalmente addetto al maneggio di denaro, con responsabilità per errori.

L'indennità, che non incide sugli istituti contrattuali e sul t.f.r., è commisurata al 2,5% della retribuzione base in vigore al 31 luglio 2016. Gli importi mensili sono i seguenti:

<i>Livello</i>	<i>Importi</i>
A	55,25
B	51,15
1	47,66
2	43,56
3	41,08
4	38,77
5	36,36
6S	34,96
6	34,46
7	32,29

#### Indennità sostitutiva del vestiario

Va corrisposta, nella misura di € 0,36 per ogni giornata di presenza, ai dipendenti cui non vengano fornite le tenute di lavoro previste.

#### Indennità turni avvicendati nel settore autorimesse

Al personale delle autorimesse che presta normalmente servizio in turni avvicendati è corrisposta un'indennità commisurata al 6% del minimo di retribuzione.

#### Indennità di trasporto

Al personale del settore autonoleggio senza autista viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva prestazione, un'indennità di trasporto pari a € 0,50 (€ 1,00 per coloro che operano presso gli aeroporti).

I predetti importi sono comprensivi dell'incidenza sugli istituti contrattuali, non sono corrisposti in caso di malattia e infortunio e non sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### Indennità sostitutiva di mensa

Le aziende corrisponderanno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un ticket restaurant nell'ammontare giornaliero di € 5,29.

In caso venga fornito un servizio di mensa o di invio del lavoratore in trasferta il buono pasto non è dovuto.

Sono fatti salvi eventuali trattamenti aziendali di miglior favore.

#### Indennità per uso mezzo di trasporto

Al lavoratore che usi per servizio il proprio mezzo di trasporto, spetta un'indennità mensile da concordare.

## Indennità di testimonianza

Al lavoratore chiamato a testimoniare in giudizio per motivi inerenti al servizio, spetta la normale retribuzione oltre al rimborso delle eventuali spese per viaggio, vitto e alloggio.

## Indennità di cassa - Agenzie di viaggio

Ai cassieri ed agli addetti al cambio valute, con responsabilità per errori, spetta un'indennità di cassa commisurata al 5% della paga base conglobata.

## Percentuale di servizio - Pubblici esercizi

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

### Bar, caffè ed esercizi similari

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

### Ristoranti e similari

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

### Locali notturni

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

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



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

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

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

La percentuale di servizio va corrisposta, salvo diverse intese individuali, entro fine mese, con una tolleranza di 4 giorni.

-----

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

#### Corresponsione della retribuzione

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

#### Durata della prestazione

##### Orario giornaliero e settimanale

##### Orario normale

La durata dell'orario normale settimanale è di:

- 40 ore distribuite in 5 giornate e mezza, per Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi e Pubblici esercizi;
- 40 ore distribuite in 5 giornate, per le Agenzie di viaggio;
- 40 ore (personale impiegatizio) o 44 ore (personale non impiegatizio), distribuite in 6 giornate, per gli Stabilimenti balneari.

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi; tale periodo può essere elevato a 12 mesi in sede di contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Con accordi aziendali potranno essere disciplinati differenti regimi di orario ed una banca delle ore.



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

Aziende di trasporto turistico

La durata dell'orario normale settimanale è di:

- 44 ore per il personale di custodia e guardiani notturni (40 ore nel caso di prestazioni promiscue, per es. custodia e guardiania più prestazioni di uomo di garage);
- 42 ore per conducenti auto;
- 40 ore per i conducenti di autobus e personale viaggiante nonché autisti di auto-furgoni e autotreni e per il rimanente personale.

L'orario settimanale sarà distribuito in 5 o 6 giornate: nel caso di distribuzione su 5 giorni, il lavoratore cui venga richiesta la prestazione nel 6° giorno avrà diritto ad una giornata di riposo ed alla corresponsione della sola maggiorazione del 16% sulla quota oraria della retribuzione base. Nel caso di mancato godimento verrà corrisposta la retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione, con assorbimento del 16%.

I turni di lavoro dei conducenti di autobus e del personale viaggiante devono garantire un'equa ripartizione tra il personale delle domeniche e delle ore notturne nonché, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

Le imprese che svolgono attività di noleggio auto senza autista, locazione veicoli e mezzi di locomozione di altro genere (es. scooter, biciclette ecc.); noleggio motoscafi, aliscafi e barche in genere, potranno adottare un regime di flessibilità: nei periodi di maggior richiesta di servizio potranno realizzare orari settimanali prolungati, nel limite di 48 ore settimanali e fino al massimo di 72 ore per ciascun anno solare.

Alle ore di lavoro così prestate corrisponderanno equivalenti riposi compensativi nei periodi di minore richiesta di servizio.

I lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione, con la maggiorazione del 16% della retribuzione base per le ore prestate oltre l'orario settimanale normale.

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

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto

dei riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie, o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, gli stessi saranno goduti con riposi differiti.

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

### Riduzione annua

Ai lavoratori sono attribuite 104 ore (108, per gli Stabilimenti balneari) all'anno di permessi retribuiti, comprensive delle 32 ore relative alle ex festività religiose.

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

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

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

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

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

### Lavoro straordinario

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

E' previsto un limite massimo al lavoro straordinario di 250 ore annue.

Il 50% del monte ore di straordinario potrà confluire - previo accordo specifico col lavoratore - nella banca ore, ferma restando la liquidazione della maggiorazione.

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

<i>Lavoro straordinario</i>	<i>%</i>
diurno	30
notturmo	60
notturmo Agenzie di viaggio	50
festivo	30
festivo notturno	50

#### Note alla tabella

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

Per i lavoratori delle Agenzie di viaggio retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario è computata sulla retribuzione percepita ragguagliata ad ore, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del minor periodo di servizio prestato, quando inferiore a 6 mesi.

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

#### Lavoro notturno

L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le 8 ore medie giornaliere.

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

Per i lavoratori notturni è considerato lavoro notturno quello svolto dalle 23.00 alle 6.00 (dalle 23.30 alle 6.30 per gli Alberghi e le Aziende di trasporto turistico).

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

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

#### Lavoro festivo



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

Per il lavoro domenicale è stabilita la maggiorazione del 25% della quota oraria della retribuzione, fermo restando il diritto al riposo compensativo.

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

### Flessibilità

E' prevista la possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale di 40 ore.

L'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle 48 ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.

A fronte del superamento dell'orario normale, l'eccedenza delle ore lavorate confluirà nella banca ore.

### Banca ore

Possono confluire nella banca ore il 50% delle ore di lavoro straordinario, da fruirsi sotto forma di riposi compensativi e senza liquidazione della maggiorazione per straordinario, in gruppi di 4 o 5 ore con un preavviso di 5 giorni.

Può assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva al massimo il 10% della forza occupata (5% per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa), ad esclusione dei mesi di luglio, agosto e dicembre. Per le unità produttive sotto ai 30 dipendenti, il diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

I riposi non fruiti entro l'anno si cumulano con quelli dell'anno successivo..

### Riposo settimanale

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale saranno retribuite con la sola maggiorazione del 25% della normale retribuzione.

### Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del S. Patrono della città.



Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi saranno retribuite con la maggiorazione per lavoro straordinario festivo.

Per le festività cadenti di domenica spetta una ulteriore giornata di retribuzione.

Al personale assente in giorno festivo per riposo settimanale, malattia o infortunio, sarà corrisposta la giornata di retribuzione senza maggiorazione.

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

#### Ex festività

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

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

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

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

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

#### Ferie

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

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



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

La malattia sopravvenuta durante le ferie ne interrompe il decorso.

### Luogo della prestazione

#### Trasferta - Agenzie di viaggio

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

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

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

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

#### Trasferta - Aziende di trasporto turistico

#### Imprese esercenti noleggio auto con autista

Il personale viaggiante ha diritto all'indennità di trasferta nelle seguenti misure:

- in Italia: per pernottamento € 23,09, per ogni pasto € 11,16;
- all'estero: per pernottamento € 29,95, per ogni pasto € 15,44.

In sostituzione del trattamento di cui sopra, al personale viaggiante cui sia riconosciuto il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori sono attribuite le seguenti indennità:

- in Italia: per assenze da 8 a 12 ore € 3,27; per assenze da 12 a 18 ore € 5,05; per assenze da 18 a 24 ore € 6,24;
- all'estero: per assenze da 8 a 12 ore € 3,86; per assenze da 12 a 18 ore € 5,64; per assenze da 18 a 24 ore € 6,83.

Il diritto al trattamento di trasferta è escluso nel caso in cui la durata del servizio extraurbano non superi le 6 ore continuative.

Nel caso di pluralità di servizi, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, ai fini del conseguimento del diritto al trattamento di trasferta si calcolerà la durata complessiva, salvo che al lavoratore sia concessa un'ora di interruzione in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta nelle seguenti fasce: per il pasto meridiano dalle 11 alle 15; per il pasto serale dalle 18 alle 22.



### Impiegati e dipendenti da imprese di locazione automezzi

Oltre al rimborso delle spese di viaggio e delle altre spese necessarie all'espletamento della missione, hanno diritto al rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

a) in Italia:

- per il pernottamento: € 50,00;

- per ogni pasto: € 25,00.

a) all'estero:

- per il pernottamento: € 70,00;

- per ogni pasto: € 33,00.

### Trasferimento - Agenzie di viaggio e aziende di trasporto turistico

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

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

### Assenze

#### Malattia

#### Conservazione del posto

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

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

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

occupato prima della malattia. Ai fini dell'anzianità di servizio è riconosciuto un periodo massimo di 180 giorni.

### Trattamento economico

#### Alberghi e Campeggi

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

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

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

#### Agenzie di viaggio

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

<i>Giorni di assenza</i>	<i>%</i>
dal 1° al 3°	100
dal 4° al 20°	75
dal 21°	100

#### Pubblici esercizi

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

#### Alberghi diurni e Stabilimenti balneari

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

#### Aziende di trasporto turistico

Si applica la disciplina prevista dalla legge.

### Infortunio sul lavoro





## Conservazione del posto

In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre), raggiungibile anche cumulando più periodi di assenza.

Superato il periodo di conservazione del posto, il lavoratore ha diritto (a richiesta da inoltrare prima della scadenza del periodo di comporta, a mezzo raccomandata r.r.) ad un periodo di aspettativa non retribuito fino a 120 giorni.

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

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

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

## Trattamento economico

Alberghi, Agenzie di viaggio, Campeggi e Aziende di trasporto turistico

In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

Alberghi diurni, Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari

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

Norme comuni

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

- in caso di invalidità permanente, € 7.746,85;

- in caso di morte, € 5.164,57.

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



## Maternità

Per i periodi di astensione obbligatoria alla lavoratrice compete, per un periodo di 5 mesi, un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro fino a concorrenza del 100% della retribuzione mensile netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

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

Il congedo parentale può essere fruito a ore, con un preavviso minimo di 15 giorni e con l'indicazione dei mesi di congedo che si intendono utilizzare e la sua programmazione mensile. Non sono ammesse prestazioni inferiori alle 4 ore giornaliere.

## Congedo matrimoniale

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

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

## Diritto allo studio

I lavoratori non in prova che frequentano corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o corsi per il diploma di scuola secondaria superiore e per diploma di laurea, possono usufruire di permessi retribuiti, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata (nelle aziende da 15 a 25 dipendenti i permessi sono riconosciuti ad un solo lavoratore per anno).

## Permessi

Il c.c.n.l. richiama i permessi per decesso, grave infermità e gravi motivi familiari di cui all'art. 4, L. n. 53/2000.

## Aspettative

### Aspettativa per tossicodipendenza



I lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto ad una aspettativa non retribuita per il tempo del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile.

#### [Aspettativa per adozione internazionale](#)

E' possibile richiedere un'aspettativa non retribuita di 30 giorni (frazionabile in due parti) in caso di adozione internazionale.

#### [Congedi per violenza di genere](#)

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere può astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi, con un preavviso non inferiore a 7 giorni.

Il periodo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione ed è computato nell'anzianità di servizio, nonché ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità aggiuntive e del t.f.r.. Il congedo può essere fruito su base oraria (con le modalità dei congedi parentali) o giornaliera, nell'arco di 3 anni.

La lavoratrice ha anche diritto alla trasformazione dal rapporto a tempo parziale e viceversa.

#### [Sanzioni disciplinari](#)

##### [Tipologia delle sanzioni](#)

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

- ammonizione verbale o scritta;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento con o senza preavviso.

##### [Comportamenti sanzionabili](#)

Incorre nell'ammonizione, nella multa o nella sospensione il lavoratore che:

- a) sia assente ingiustificato dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni consecutivi; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
- d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti aziendali;
- e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
- f) esegua con negligenza gli adempimenti formali e documentali richiesti in osservanza di norme di sicurezza pubblica;
- g) ometta di comunicare tempestivamente all'azienda la variazione di domicilio, sia durante il servizio sia in periodi di assenza;
- h) non osservi le disposizioni di legge e le misure di prevenzione degli infortuni e di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, predisposte dall'azienda, quando la mancanza non cagioni danni alle persone;
- i) consumi abusivamente generi alimentari prodotti o presenti in azienda;
- l) esegua lavori per proprio conto nei locali aziendali fuori dell'orario di lavoro;
- m) dimostri lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- n) ponga in essere atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
- o) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti, non gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;
- p) dimostri nei confronti della clientela atteggiamenti o comportamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi alla natura del servizio erogato dall'azienda;
- q) si presenti al lavoro in stato di alterazione, dovuto all'assunzione di sostanze alcoliche o stupefacenti, che non determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- r) simuli malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- s) nelle sue funzioni di autista, compili e utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del cronotachigrafo e della carta tachigrafica;



t) nelle sue funzioni di conducente, ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;

u) nelle sue funzioni di autista, non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;

v) non utilizzi in modo corretto il cronotachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo.

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

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

L'importo delle multe viene destinato ad Ebiten.

### Licenziamento disciplinare

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

a) assenza ingiustificata oltre 3 giorni consecutivi;

b) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

c) grave insubordinazione verso i superiori;

d) grave danneggiamento al materiale aziendale;

e) inosservanza al divieto di fumare ove ciò possa comportare pregiudizio alla incolumità, alla salute ed alla sicurezza degli impianti;

f) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;

g) furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

h) risse o diverbio litigioso seguito da vie di fatto nei locali aziendali, 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;

- i) alterazioni dolose delle scritturazioni aziendali o dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o falsa timbratura di schede contabili e di rilevazione di presenza;
- l) danneggiamento volontario, o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici o di video sorveglianza aziendale;
- m) esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- n) concorrenza sleale;
- o) grave inosservanza delle norme prescritte durante lo stato di malattia;
- p) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle Commissioni di certificazione ai sensi dell'art. 70 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003;
- q) gravi e reiterati comportamenti ed atteggiamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi nei confronti della clientela;
- r) gravi atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, posti in essere per ledere la libertà e la dignità delle persone che li subiscono, compresi i comportamenti persecutori e vessatori;
- s) presentarsi al lavoro in grave stato di alterazione dovuto al consumo di sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti; o essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- t) gravi e reiterate violazioni (compresa la recidiva) punibili con sanzioni conservative, degli obblighi previsti dalle norme disciplinari;
- u) abbandono del posto di lavoro da parte del personale, nei casi in cui ciò possa implicare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti;
- v) reiterato rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento;
- z) gravi negligenze nello svolgimento dei compiti e delle mansioni affidate;
- aa) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- bb) per i lavoratori mobili, omessa immediata comunicazione all'azienda del ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- cc) manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;

dd) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

### Estinzione del rapporto

### Preavviso

### Formalità

Le dimissioni devono essere comunicate per iscritto e il licenziamento con raccomandata a/r.

### Periodo

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

Livelli	Anni di servizio		
	fino al 5°	dal 6° al 10°	oltre il 10°
A, B e 1	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2 e 3	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle aziende di stagione il preavviso è di 15 giorni.

### Trattamento di fine rapporto

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

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto entro il secondo periodo di paga successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

### Assistenza integrativa

Con l'Accordo interconfederale 25 gennaio 2019 viene costituito il Fondo di assistenza sanitaria F.A.S.S., cui le aziende devono versare, dal 1° gennaio 2019, la contribuzione che sarà quantificata dal c.c.n.l.

Il contratto nazionale o i contratti regionali possono implementare le prestazioni.

Le aziende che non versano i contributi sono responsabili verso i non iscritti al fondo della perdita delle prestazioni, salvo il risarcimento del maggior danno.

### Contrattazione integrativa



La contrattazione territoriale e quella aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile saranno individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività.

Le erogazioni economiche di 2° livello sono variabili, non predeterminabili e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, compreso il t.f.r. e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalla legge.

Le aziende che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province e che in assenza di contrattazione aziendale intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno i contratti territoriali stipulati nelle diverse province oppure, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la sede legale.

#### [Particolari tipologie contrattuali](#)

##### [Apprendistato](#)

##### [Tipologie contrattuali](#)

Il contratto di apprendistato è distinto nelle seguenti tipologie:

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

Per la disciplina interconfederale delle tre tipologie di apprendistato si veda anche l'Accordo interconfederale 27 settembre 2017.

##### [Limiti percentuali](#)

Il numero massimo di apprendisti da assumere presso l'azienda non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in azienda.

##### [Limiti di età](#)

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.



## Periodo di prova

Il periodo di prova è fissato in 30 giorni di effettiva presenza.

## Durata

La durata massima è di 36 mesi per i livelli 2, 3, 4, 5 e 6S e di 24 mesi per il livello 6.

E' poi ammessa una durata:

- fino a 42 mesi per le figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari (inquadrabili al 4° livello);
- fino a 48 mesi per le figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato (inquadrabili al 2° e 3° livello).

L'accordo 13 febbraio 2019 chiarisce che per i rapporti in essere continua a trovare applicazione la norma previgente (48 mesi il 4° livello e 60 mesi per il 2° e 3° livello).

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

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza dell'apprendistato.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

## Condizioni di applicabilità

Nelle aziende con almeno 50 dipendenti l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferma in servizio almeno pari al 20% negli ultimi 36 mesi (esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa). Nel caso in cui la percentuale non sia rispettata è consentita comunque l'assunzione di un ulteriore apprendista.

## Retribuzione

La retribuzione è pari alle seguenti percentuali della retribuzione del livello di destinazione:

<i>Periodo</i>	<i>Retribuzione</i>
Primo anno	80%
Secondo anno	85%
Terzo anno	90%
Dal 4° anno	95%



Eventuali trattamenti di miglior favore in atto al 26 ottobre 2017 sono conservati ad personam.

All'apprendista saranno riconosciuti gli scatti stabili per il livello di destinazione fin dal momento dell'instaurazione del rapporto.

### Malattia e infortunio

A decorrere dalla fine del 3° mese del rapporto, l'apprendista avrà diritto:

- al 60% della retribuzione, per i primi 3 giorni, limitatamente a 3 eventi morbosi all'anno;
- al 60% della retribuzione a carico azienda, in caso di ricovero ospedaliero.

### Preavviso

Al termine del contratto, le parti possono recedere con il preavviso di cui all'art. 2118 cod. civ.

In caso di mancato preavviso si applica la disciplina del c.c.n.l. Turismo in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Fermo restando il limite massimo di durata, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più contratti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data della prima assunzione.

Sono utili, ai fini del computo, anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda per la stagione successiva, con le medesime modalità riconosciute ai lavoratori qualificati.

### Lavoro a termine

L'assunzione a termine è consentita ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015. Eccetto i rapporti non superiori a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

### Durata

La durata massima del contratto è di 12 mesi, elevabili fino a 24 mesi (con un massimo di 4 proroghe nell'arco dei 24 mesi) in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria, o esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

I contratti superiori a 12 mesi privi delle suddette condizioni si trasformano a tempo indeterminato allo scadere dei 12 mesi.

Il contratto può essere rinnovato solo se specifica le suddette condizioni, mentre in caso di proroga deve specificarle se il termine eccede i 12 mesi.

Le condizioni non sono richieste per il rinnovo o la proroga di contratti stagionali.

Un successivo contratto presso la DTL (patto in deroga) può avere durata massima di 12 mesi.

### Successione di contratti

Ad eccezione delle attività stagionali, in caso di successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore per mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dalle interruzioni, la durata massima è di 24 mesi (compresi eventuali periodi di somministrazione).

Gli intervalli di tempo nel caso di riassunzione sono di 8 giorni (contratti fino a 6 mesi) e di 15 giorni (contratti superiori).

### Limiti quantitativi

E' consentita l'assunzione con contratto a termine nei seguenti limiti quantitativi:

<i>Base di computo</i>	<i>N. lavoratori</i>
da 0 a 4	4
da 5 a 9	6
da 10 a 25	7
da 26 a 35	9
da 36 a 50	12
oltre 50	20%

La base di computo è costituita dal numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti a termine. Le frazioni di unità uguali o superiori a 0,5 si computano per intero.

I limiti quantitativi non si applicano:

- nella fase di avvio di nuove attività, per una durata non eccedente i 12 mesi dall'avvio dell'attività, elevabili fino a 24 mesi dalla contrattazione integrativa;

- per attività stagionali (\*);



- nelle aziende situate in località a prevalente vocazione turistica (\*), che gestiscono picchi di lavoro intensificati in particolari periodi dell'anno;
- per sostituzione e relativo affiancamento (\*\*\*) di lavoratori, quali lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso, lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o sede, lavoratori impegnati in attività formative, lavoratori il cui rapporto sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale;
- per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere, periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali, periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
- per esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

-----

(\*) Definite tali quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico nel rispetto delle disposizioni in materia.

(\*\*) Le località sono individuate dalla contrattazione di 2° livello.

(\*\*\*) L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

### Lavoratori stagionali

I dipendenti possono essere assunti a termine fisso per la stagione oppure a tempo indeterminato ed hanno diritto ad un trattamento corrispondente a quello previsto per i lavoratori stabili - in quanto compatibile con la natura del contratto - salvo per quanto concerne:

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

I contratti integrativi territoriali determinano le percentuali di maggiorazione della retribuzione spettanti ai lavoratori stagionali, in funzione della durata della stagione stabilita a livello territoriale.



Il personale delle aziende di stagione ha diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

### Diritto di precedenza

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

Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi per iscritto al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento.

### Retribuzione - Pubblici esercizi

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

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

### Lavoratori studenti

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

### Estinzione del rapporto

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

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

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto da parte del lavoratore, l'azienda può operare una trattenuta sulla retribuzione, nella misura stabilita dalla contrattazione territoriale e



comunque non superiore, nei Pubblici esercizi, al 50% della maggiorazione della retribuzione (v. supra).

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

In caso di ingiusto allontanamento da parte del personale e licenziamento per colpa del dipendente vengono trattenute a titolo di indennizzo le somme a lui spettanti.

### Personale extra

E' consentita l'assunzione di lavoratori extra, per un periodo non superiore a 3 giorni, nei seguenti casi:

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

La determinazione della retribuzione spettante è demandata alla contrattazione integrativa territoriale (\*). In mancanza, il compenso orario rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è così determinato:

<i>Livelli</i>	<i>Importi orari</i>
4	14,25
5	13,58
6 S	12,99
6	12,83
7	12,01

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

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

-----



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

### Contratto di sviluppo occupazionale (CSO)

Le aziende possono stipulare contratti a termine di durata da 6 a 18 mesi continuativi e non prorogabili, con le categorie di soggetti individuati dall'accordo 26 ottobre 2017. L'attivazione del c.s.o. deve essere approvata dall'Ebiten.

Tutti i trattamenti spettanti sono quelli della generalità dei lavoratori, purchè compatibili con la natura del contratto a termine.

Gli importi della paga base nazionale conglobata saranno determinati in un momento successivo dalle Parti stipulanti.

Entro 5 giorni dalla scadenza del contratto, l'azienda informa il lavoratore della mancata conferma o del suo proseguimento a tempo indeterminato. In caso di mancata conferma, con le spettanze dell'ultimo mese di servizio, viene corrisposto un elemento retributivo pari alla differenza tra il minimo tabellare stabilito per la generalità dei lavoratori e quello previsto per i lavoratori assunti con CSO.

Dal 1° gennaio 2019 l'istituto è abrogato. Restano in vigore i rapporti in essere alla data dell'accordo 27 dicembre 2018.

### Contratto di somministrazione

La somministrazione a tempo indeterminato è ammessa entro il 20% (\*) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di stipula (il decimale uguale o superiore a 0,5 si arrotonda all'unità superiore).

Nel caso di inizio dell'attività in corso d'anno, la percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa entro l'8% (con un minimo di 3 somministrati) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (decimale uguale o superiore a 0,5 si arrotonda all'unità superiore).

Nel caso di inizio dell'attività in corso d'anno, le percentuali si computano sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula.

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati nell'unità produttiva al momento dell'attivazione del contratto (compresi gli apprendisti e, nelle aziende stagionali, gli assunti a termine). Le frazioni di unità si computano per intero.



-----  
(\* ) La contrattazione di 2° livello potrà stabilire percentuali diverse.

### Lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati il periodo di prova, il trattamento economico e normativo, la durata della prestazione e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

La prestazione fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

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

I lavoratori già in forza hanno priorità rispetto a nuove assunzioni, nel caso di passaggio a tempo parziale e viceversa, per le stesse mansioni.

### Clausole elastiche e flessibili

Le parti possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale ovvero della durata in aumento della prestazione.

L'adozione di clausole elastiche deve essere concordata in apposito patto scritto, contestuale o successivo al contratto individuale, con un preavviso di almeno 2 giorni, che deve indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole ed i casi in cui è possibile denunciare le stesse.

Le ore di lavoro prestate con clausola elastica sono retribuite con le maggiorazioni del 30% (variazione in aumento) e del 10% (differente collocazione).

Decorso 5 mesi dalla stipulazione del patto e con un preavviso di 2 mesi, il lavoratore può denunciare per iscritto il patto, nei seguenti casi: gravi esigenze di carattere familiare, esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico, attività di studio e formazione disciplinate dal c.c.n.l., instaurazione di altra attività lavorativa.

La sospensione invece può essere concordata tra le parti senza denuncia.

### Lavoro supplementare

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni supplementari rispetto all'orario concordato nel contratto individuale, fino al raggiungimento dell'orario normale, nel limite del 35% del lavoro settimanale concordato e con la corresponsione della maggiorazione del 15% della retribuzione globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti (50% in caso di superamento dei limiti indicati).

E' altresì consentito lo svolgimento di lavoro straordinario.



### Part-time post-maternità

Al fine di consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di 1 lavoratore. La richiesta dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione.

### Part-time nei week end

Possono essere stipulati contratti part time di durata di 8 ore settimanali per i giorni di sabato o domenica a favore di studenti, lavoratori part time presso altre aziende o giovani fino a 25 anni compiuti.

### Diritto di precedenza

In caso di assunzioni a tempo parziale il datore di lavoro deve darne tempestiva informazione al personale già dipendente ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei dipendenti a tempo pieno.

### Trasformazione del rapporto

I lavoratori affetti da patologie oncologiche e gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita hanno diritto alla trasformazione dal rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita e nel caso di richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. n. 104/1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni oggetto del rapporto a tempo parziale

Il lavoratore può chiedere per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto a tempo parziale, nei limiti del congedo spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%.



### Lavoro intermittente

Per la disciplina dell'istituto le Parti rinviano al D.Lgs. n. 81/2015.

### Lavoro agile

Le Parti disciplinano l'istituto del lavoro agile, come prestazione subordinata - anche a termine - svolta all'interno ed all'esterno dell'azienda, con utilizzo di strumenti tecnologici e senza postazione fissa. Il lavoro agile ha natura volontaria e la sussistenza delle condizioni per la concessione è rimessa all'azienda.

Il trattamento economico e normativo non può essere inferiore a quello complessivamente applicato alla generalità dei lavoratori con le stesse mansioni.

Nei contratti a tempo indeterminato il preavviso è di 30 giorni.