

Testo finale ver. 6.0



**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
PER LE AZIENDE CHE SVOLGONO  
ATTIVITÀ NEL  
SETTORE DEL TURISMO**

CONFTERZIARIO - Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa

A.L.A.R.

CONFEDERAZIONE ITALIANA UNIONQUADRI – CIU

CONFLAVORATORI – Confederazione dei Lavoratori

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
PER LE AZIENDE CHE SVOLGONO  
ATTIVITÀ NEL  
SETTORE DEL TURISMO**

*Testo Ufficiale*

*Montegrotto, 24 Luglio 2004*

*CONFTERZIARIO - Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa*  
*Sede legale: Via della Bufalotta 32 00100 Roma*  
*Sede Operativa nazionale: Viale dell'Industria, 66*  
*tel. 049.8691811 - fax 049.8691866*  
*35129 Padova*  
*Codice Fiscale: 93008580297*

© PROPRIETA' RISERVATA

---

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare  
la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad  
enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti*

---

AVVERTENZA

*Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di  
migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei  
contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma*

## *Premessa*

*Le Parti, nel predisporre questo nuovo contratto collettivo per le aziende del turismo, hanno inteso creare un sistema di regole condivise che, mirando a rappresentare il quadro obiettivo degli interessi delle aziende di taglio dimensionale medio-piccolo, sfuggisse, però, ad analoghi tentativi, che per raggiungere il suddetto scopo, hanno destrutturizzato il quadro delle garanzie e dei istituti di tutela dei lavoratori.*

*Ecco che quindi il presente contratto, pur con il recepimento di tutti i più recenti strumenti di innovazione inseriti nel mercato del lavoro dal Legislatore, mantiene una strutturazione tradizionale articolata con una parte generale e parti specifiche per le diverse aree del turismo.*

*Altresì il demandare la gestione delle politiche di reale applicazione dei diversi istituti contrattuali alle esigenze del settore all'Ente Bilaterale garantirà, a giudizio delle associazioni sottoscrittrici, la massima capacità di adattamento alle specificità, fermo restando il contesto unitario sia per tipologie merceologiche sia per territorializzazione, che contraddistingue il contratto.*

*Le OO.SS. tramite l'Ente Bilaterale costituiranno un Fondo per la Formazione del Terziario – FO.FO.TER – con lo scopo di affidare la formazione continua, il compito di concorrere alla prevenzione dei problemi connessi con lo scarso aggiornamento professionale, aspetto questo che le nuove tecnologie e le mutazioni in atto nel campo delle imprese di viaggio stanno ponendo all'attenzione degli operatori economici di settore e che non poteva non avere ripercussioni nell'azione delle Parti sociali.*

*Le Parti, nel siglare il presente contratto, richiamano per le indubbe valenze politico-sindacali che ne derivano, gli analoghi strumenti contrattuali del Terziario e degli Studi Professionali Contabili, che si collocano nel più completo sistema contrattuale rivolto all'insieme delle piccole-medie imprese.*

**CONFTERZIARIO – ALAR – CONFEDERAZIONE ITALIANA UNIONQUADRI CIU - CONFLAVORATORI**

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE AZIENDE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ NEL SETTORE DEL TURISMO

Addì ventiquattro del mese di luglio dell'anno duemilaquattro, in Montegrotto (PD) le sottoelencate Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, si sono incontrate per sottoscrivere il presente testo di accordo di seguito denominato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Turismo, all'atto della stipula sono presenti:

- Conferziario - Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa – rappresentata dal Presidente Nazionale Fausto Perazzolo Marra e dai Vice Presidenti Giorgio Ferro e Giancarlo Badalin, dai Consiglieri Nazionali Gabriele Bolognesi, Lionello Durissini, Cesare Fontana, Luisa Menguzzato, Roberto Paperini, Giuseppina Pilo, Ivonne Poli, Paola Zaniboni, Roberto Saiani, Manuel Del Bandecca, Maurizio Benedetto componenti il Consiglio Nazionale e dalla Commissione Contrattuale, coordinata da Giorgio Ferro e composta dai Soci Paolo Belleggia, Antoniana Carollo, Luisito Cazzanti, Roberto Semplici, Fiorenzo Tremolada, Angela Ilgrande, Alfredo D'Abrosca, Gian Luigi De Santis, Paolo Frighetto, Roberto Lucchina, Diego Musizza, Enzo Aldo Priolo, Donatella Ravaglioli, Vittorio Rinaldin, Daniela Rocatello, Daniele Tarchi, Marzia Tassinari, Andrea Tezza, Rolando Visintainer, con l'assistenza di Pier Corrado Cutillo della Direzione delle Relazioni Industriali ed Istituzionali della Conferziario
- Con la partecipazione dell'associata ALAR rappresentata da Rino Rossetto – e dal Comitato di Settore del Commercio e del Terziario rappresentata da Enzo Munaro, Enzo Pasarella, Rolando Casonato, Michele Marchetto, Armando Soncin, Franco Zaccaron, Fabio Battiston, Angelo Mario Ministrini, Gianni Marchetti, Angela Ilgrande, Dovetto Paola, Giunchi Stefania, Apostolo Paolo, Alfredo Romagnoli.

E

- Confederazione Italiana Unionquadri – di seguito CIU - e la CIU Agenzia delle Aziende, rappresentate dal loro Presidente Nazionale Corrado Rossitto, dal Vice Presidente Nazionale Giuseppe Janne, dai Signori Ezio Betto, Fernando Bortolotti, Luca Catalano, Sergio D'Orazio, Aldo Janne, Gian Pietro Lombardi, Bernardo Malfi, Alessandra Marin, Fabio Petracci, Imma Pietropaolo, Giuseppe Ruvolato, Leonardo Terra, Eugenia Duca

E

- Confederazione dei Lavoratori, di seguito CONFLavoratori, rappresentata dal suo Segretario Generale Giuseppe Carbone , dal Presidente Nazionale Domenica Bagalà e dai Signori Ignazio Amato, Diego De Gaetano, Filippo Capelluto, Antonino Minniti, Cataldo Savastano, Antonio Bonaccorso, Palmerino Zoccatelli.

Le suddescritte organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo per il settore turismo il presente il presente contratto collettivo nazionale di lavoro composto da una Premessa, XLII Titoli, 220 articoli e 6 allegati

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

## **TITOLO I**

### **Validità e Sfera di Applicazione**

#### **Art. 1 (Validità)**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, tra le aziende del settore del turismo ed il relativo personale dipendente.

#### **Art. 2 (Sfera di applicazione)**

Il Contratto si applica:

- a) alle Aziende Alberghiere:
  - Alberghi;
  - Motel;
  - Pensioni;
  - Locande;
  - Fittacamere;
  - Ostelli;
  - Residence;
  - Colonie climatiche.
- b) ai Pubblici Esercizi:
  - Bar;
  - Caffè;
  - Gelaterie;
  - Snack Bar;
  - Bottiglierie e Fiaschetterie;
  - Ristoranti;
  - Trattorie;
  - Osterie;
  - Pizzerie;
  - Tavole Calde;
  - Self-Service;
  - Fast-Foods;
  - Rosticcerie;
  - Paninoteche;
  - Friggitorie;
  - Locali notturni;
  - Sale da Ballo;
  - Sale da Gioco;
  - Posti di ristoro;
  - Spacci aziendali;
  - Aziende di Ristorazione Collettiva.
- c) ai Complessi turistici Ricettivi dell'aria aperta:
  - campeggi;
  - Villaggi
- d) agli Stabilimenti Balneari.
- e) alle Imprese Viaggi e Turismo.
- f) agli Alberghi Diurni.

## **TITOLO II**

### **Assunzione**

#### **Art. 3 (Modalità di assunzione)**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato, dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento il giorno successivo non festivo.

L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- Data di assunzione;
- Durata del periodo di prova;
- Qualifica di inquadramento;
- Trattamento economico;
- Indicazione del CST che eseguirà gli adempimenti di Legge e contrattuali connessi con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

L'azienda dovrà consegnare contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che dovrà essere controfirmato per accettazione da parte del lavoratore dipendente.

#### Art. 4 (Documenti per l'assunzione)

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- ❖ Certificato di nascita;
- ❖ Certificato del titolo di studio;
- ❖ Numero di Codice Fiscale;
- ❖ Libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione o equipollente autocertificazione;
- ❖ Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- ❖ Libretto di idoneità sanitaria per il personale che deve essere adibito alla preparazione, manipolazione di sostanze alimentari;
- ❖ Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- ❖ Accettazione della lettera di assunzione;
- ❖ Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- ❖ Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- ❖ Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge.

#### NOTE A VERBALE:

- 1) le Parti stabiliscono che eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui agli articoli 3 e 4, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione;
- 2) le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

### **TITOLO III Lavoro Part-Time**

#### Art. 5 (Definizione)

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro, in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno, e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

#### Art. 6 (Adempimenti)

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

- la data di assunzione;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica e livello di inquadramento;
- il trattamento economico secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

#### Art. 7 (Minimo orario)

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in 16 ore settimanali.

L'orario minimo giornaliero è fissato in 3 ore.

#### Art. 8 (Part-time verticale)

I lavoratori part-time potranno essere anche assunti con un orario di lavoro che preveda un numero di giornate a tempo pieno, ovvero identiche a quelle dei lavoratori full-time, ma con un numero di giornate inferiore a quello della normale settimana lavorativa.

Resta sempre il limite orario minimo di cui all'articolo 7, primo comma.

#### **TITOLO IV** **Apprendistato**

##### Art. 9 (Campo d'azione)

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla norma di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni contenute nel presente contratto.

È considerato apprendista il lavoratore, in età ed ai sensi della legge, che venga assunto dall'azienda per conseguire attraverso un addestramento pratico, la qualifica professionale.

La durata del periodo di apprendistato è fissata in tre anni per tutte le tipologie.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 12 mesi.

La durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di sei mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti Professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle Scuole di Addestramento Professionale Regionale e da Enti ed Istituti riconosciuti dalla Regione, sempre che i suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto all'attività esplicata nell'apprendimento.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro e alle ferie valgono le norme di legge.

##### Art. 10 (Malattia dell'apprendista)

In caso di malattia superiore ai 3 (tre) giorni e che non comporti ricovero in strutture ospedaliere, agli apprendisti sarà riconosciuto, per un massimo di 12 giorni l'anno, un trattamento di malattia pari al 60% della retribuzione dell'apprendista, a completo carico del datore di lavoro. Ulteriori giornate di malattia nel corso dell'anno non daranno diritto a percepire alcuna integrazione economica.

In caso di ricovero ospedaliero l'azienda corrisponderà il 60% del trattamento economico giornaliero dell'apprendista per tutto il periodo del ricovero.

##### Art. 11 (Rapporto numerico)

Il numero massimo di apprendisti per ogni azienda non potrà superare la proporzione di tre apprendisti per il titolare e di un apprendista per ogni lavoratore o familiare coadiuvante che partecipano effettivamente al lavoro.

L'azienda che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o ne ha meno di due può assumere apprendisti in numero non superiore a due.

Possono essere assunti apprendisti d'età non inferiore a 15 anni e non superiore a 20, salvo i divieti e le limitazioni previste dalla legge.

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in trenta giorni lavorativi, compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva fino al termine dell'apprendistato.

##### ART. 12 (Adempimenti)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, entro 10 giorni al competente Ufficio di Collocamento ed al CST competente, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto inoltre a comunicare, sempre all'Ufficio di Collocamento ed al CST competente, i nominativi degli apprendisti che per qualsiasi motivo cessano il rapporto di lavoro entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

##### ART. 13 (Retribuzione degli apprendisti)

La retribuzione degli apprendisti è quella riportata nelle seguente tabella:

Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	75%	80%	85%	90%
IV livello	75%	80%	85%	90%
V livello	75%	80%	85%	
VI livello	75%	80%		

Ovvero i minimi retributivi lordi saranno i seguenti:



Livello	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III Livello	€952,50	€1.016,00	€1.079,50	€1.143,00
IV livello	€896,25	€ 956,00	€1.015,75	€1.075,50
V livello	€840,00	€ 896,00	€ 952,00	-----
VI livello	€810,00	€ 864,00	-----	-----

## TITOLO V Contratto di Inserimento

### Art. 14 (Definizione)

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 276/2003, mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

### Art. 15 (Beneficiari)

Posso essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- Disoccupati di lunga durata, con più di 12 mesi di disoccupazione, e con un'età compresa tra 29 e 32 anni;
- Lavoratori espulsi dal mondo del lavoro con più di 50 anni;
- Lavoratori che, per qualsiasi motivo, abbiano avuto una interruzione della propria attività lavorativa per un periodo maggiore di 24 mesi;
- Donne disoccupate residenti nelle aree dichiarate, con apposito decreto ministeriale, di maggiore disoccupazione femminile;
- Portatori di handicap.

### Art. 16 (Aziende eleggibili)

Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le Aziende, applicanti il presente contratto collettivo, che rispondano al requisito di legge di aver mantenuto in servizio, con trasformazione del contratto di inserimento in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti.

### Nota a verbale

Nel computo della soglia del 60% vanno ricompresi anche i lavoratori assunti con contratto di inserimento che, successivamente alla loro assunzione a tempo indeterminato, abbiano dato le dimissioni o siano stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

### Art. 17 (Norma di salvaguardia)

In considerazione delle esigue dimensioni caratteristiche della tipologia media delle imprese operanti nel terziario ed inquadrate dal presente contratto collettivo, resta comunque garantita la facoltà per le Aziende di promuovere contratti di inserimento anche dopo il mancato rinnovo dei primi tre lavoratori assunti con tale strumento.

### Art. 18 (Progetto formativo)

Condizione essenziale al perfezionamento del contratto di inserimento è il puntuale rispetto della elencata serie di adempimenti e procedure:

- Sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di assunzione e dell'allegato progetto formativo;
- Progetto formativo, redatto secondo le disposizioni di legge, indicante la durata del progetto stesso, la mansione e la qualifica professionale di approdo alla conclusione dello stesso; il numero delle ore destinate alla formazione teorica e le modalità del loro svolgimento; le coperture assicurative che l'azienda riconoscerà al lavoratore nel caso di malattia o di infortunio non lavorativo; la retribuzione garantita;
- La certificazione da parte dell'Ente bilaterale del suddetto progetto formativo.

### Art. 19 (Durata del progetto)

La durata del contratto di inserimento è, a secondo dei progetti e del livello professionale di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed uno massimo di 18.

La durata del progetto formativo non può, per alcun motivo, essere modificata estendendone il periodo.

In qualsiasi momento l'azienda può, viceversa, passare il lavoratore nel ruolo a tempo indeterminato.

### Art. 20 (Deroghe per i portatori di handicap)

Per i soggetti portatori di handicap psichici, mentali o fisici il contratto di inserimento, previa certificazione da parte dell'Ente Bilaterale può prevedere una durata massima di 36 mesi.

In questa fattispecie le ore dedicate alla formazione teorica del lavoratore dovranno essere aumentate per consentire una perfetta conoscenza da parte dello stesso di tutte le problematiche connesse con la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

#### Art. 21 (Norme contrattuali)

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente contratto collettivo con la sola esclusione del titolo riguardante il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro dove, con analogia a quanto già previsto per i Contratti di Formazione e Lavoro, il contratto potrà prevedere diverse durate.

Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 70 giorni di calendario.

In considerazione delle caratteristiche intrinseche del livello VII non è consentito assumere lavoratori con contratto di inserimento che preveda alla fine del percorso formativo il suddetto livello.

#### Art. 22 (Modelli formativi)

I modelli formativi, fermo restando l'obbligo di rispondere ai requisiti di legge, potranno essere formulati secondo due distinti iter:

- liberamente elaborati dall'azienda prevedendo la mansione di approdo, il percorso formativo on the job, la formazione teorica, gli elementi di orientamento per la conoscenza basilare delle norme sulla sicurezza di persone e cose, e individuando – nominalmente – le risorse umane già presenti in azienda che occuperanno il ruolo di tutor formativi e di referenti per il lavoratore;
- utilizzando i modelli di contratto di inserimento elaborati dall'Ente Bilaterale delegando allo stesso alcune delle funzioni che la normativa mette in carico all'azienda.

#### Art. 23 (Ente Bilaterale)

L'Ente Bilaterale, del quale faranno parte per tutta la durata del contratto le organizzazioni stipulanti, svolgerà due distinte funzioni in merito alla applicazione del contratto di inserimento: una per i contratti di cui alla lettera a) dell'articolo precedente, consistente nell'azione di certificazione obbligatoria del contratto stesso, l'altra di assistenza e supervisione per i contratti di cui alla lettera b) dello stesso articolo e in tutti i casi previsti dalla Legge 276/2003.

#### Art. 24 (Rimando alla normativa)

Per tutto quanto qui non previsto le Parti demandano alla legislazione vigente, agli orientamenti ministeriali che dovessero emergere e stabiliscono di delegare la gestione corrente per l'attuale vigenza quadriennale all'Ente Bilaterale.

## **TITOLO VI** **Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro**

#### Art. 25 (Premessa)

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

#### Art. 26 (Richiami normativi)

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in particolare:

- per la somministrazione di lavoro: artt. 27, 28, 29, 30;
- per il lavoro intermittente: artt. 31 e 32;
- per il lavoro ripartito: art. 33.

#### Art. 27 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è

possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell'istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
- per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

#### Art. 28 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

#### Art. 29 (Obblighi di informazione)

L'impresa utilizzatrice comunica alle R.S.U. e, in mancanza, alle OO.SS.firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 27 e 28 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

#### Art. 30 (Diritti dei lavoratori somministrati)

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 27 e 28 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

#### Art. 31 (Lavoro intermittente)

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi.

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, come individuate nell'art. 5 del presente CCNL, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario;
- b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;
- c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente CCNL. Successivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza dell'Ente bilaterale.

Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, lett. c) s'intende:

- per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
- per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
- per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.U. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

#### Art. 32 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 100 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 79 del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

#### Art. 33 (Lavoro ripartito)

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.U. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

#### Art. 34 (Soglie numeriche)

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 21 e 22, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori dipendenti	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30	da 31 a 50	da 51 a 100	da 101 a 250	da 251 a 500	da 501 a 1000	per ogni scaglione di 1000
Contratti Flessibili	4	7	8	14	25	40	60	80	100	ulteriori 80

Nelle unità produttive con oltre 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro non potrà superare complessivamente il 22%.

La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa ai sensi dei precedenti artt. 27 e 28 è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.

La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

#### Art. 35 (Gestione delle controversie)

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

- a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri un datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente - nominato di comune accordo fra gli arbitri, e in caso di mancato accordo dal locale UPLMO;
- b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di statistica e valutazione giurisprudenziale.

#### NOTA A VERBALE

A rinnovo contrattuale tutte le fattispecie del presente Titolo demandate temporaneamente all'Ente bilaterale dovranno essere ricomprese nel testo contrattuale.

## TITOLO VII Classificazione del Personale

Art. 36 (Classificazione del Personale)

Il personale dipendente dalle aziende applicanti il presente contratto collettivo è suddiviso nei seguenti 8 livelli retributivi, questi sono:

**Quadri**, ovvero i lavoratori che in assoluta autonomia operativa e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti svolgono mansioni di completa responsabilità, oppure i lavoratori che per competenze professionali e conoscenze acquisite siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti. Ai Quadri, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento e il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda. A titolo di mera esemplificazione, sono Quadri i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- Direttore;
- Responsabile capo servizio;
- Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco

**Primo livello:** Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e 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. A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- Vice Direttore;
- Gerente;
- Capo Agenzia con direzione tecnica ed amministrativa;
- Sovrintendente Catering;
- Capo Servizio Catering;
- Ispettore Amministrativo
- Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco

**Secondo livello:** Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e 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. A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- Capo Contabile;
- Capo Ufficio Catering;
- Capo Agenzia cat. B.;
- Assistente di direzione;
- Capo Servizio del personale;
- Capo Ricevimento;
- Capo CED;
- Capo responsabile del settore commerciale senza autonomia;
- Analista amministrativo e di gestione;
- Capo Cuoco;
- Capo Laboratorio di pasticceria o gelateria;
- Capo barman;
- Coordinatore di più reparti;
- Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco.

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

- Impiegato di Concetto;
- Responsabile di Amministrazione;

- Impiegato con conoscenza di due lingue estere addetto al ricevimento;
- Addetto all'assistenza accompagnamento di viaggi;
- Tecnico diplomato;
- Cuoco unico;
- Portiere unico;
- Barman;
- Primo Pasticciere;
- Primo Gelataio;
- Pizzaiolo unico;
- Barista;
- Sommelier;
- Cameriere di rango;
- Parrucchiere;
- Estetista;
- Istruttore di nuoto con brevetto;
- Infermiere diplomato;
- Corrispondente in lingue estere con mansioni di concetto;
- Tecnico diplomato di impianti tecnici;
- Economo con responsabilità degli acquisti;
- Addetto alla promozione ed al marketing;
- Segretario con funzioni di ricevimento;
- Capo animatore di complessi ricettivi all'aria aperta e/o di villaggi;
- Conducente di mezzi pesanti, con patente C /D/E ;\*
- Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco.

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

A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- Impiegato d'Ordine;
- Centralinista;
- Impiegato con conoscenza di una lingua estera;
- Addetto ai servizi turistici;
- Cuoco;
- Pasticciere;
- Portiere;
- Guardarobiere; \*
- Magazziniere; \*
- Gelataio;
- Pizzaiolo;
- Barista;
- Demi Chef;
- Autista con patente B; \*
- Giardiniere;
- Cameriere;
- Manicurista,
- Fatturista;
- Impiegato amministrativo qualificato;
- Addetto alle biglietterie in agenzie di viaggi;
- Hostess;
- Animatore;
- Banconiere con funzioni di vendita;
- Assistente ai bagnanti con brevetto ;\*
- Addetto alla vigilanza ;\*
- Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco

**Quinto livello:** Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro. A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- Cassieri, ristorante, bar, self-service, tavola calda;
- Addetto alla cucina;
- Lavandaia;
- Garagista; \*
- Addetto portineria; \*
- Cameriere ai piani;
- Cameriere nei villaggi turistici;
- Aiuto cameriere;
- Bagnino; \*
- Fattorino; \*
- Guardiano;
- Custode; \*
- Addetto alle pulizie;
- Conducente di motobarca, privo di patente nautica; \*
- Conducente di motofurgone;\*
- Aiuto barista;
- Maschera ;\*
- Trinciatore;
- Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco

**Sesto livello:** Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità. A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- Inserviente;
- Comis di cucina;
- Addetto ai servizi mensa;
- Caffettiere non barista;
- Rammendatrice, cucitrice e stiratrice;
- Facchino ai piani;
- Aiuto reparto cure sanitarie;
- Personale addetto a mansioni di semplice attesa; \*
- Personale addetto al trasferimento manuale delle pratiche ;\*
- Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nel presente elenco.

**Settimo livello:** Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e i lavoratori che compiono mansioni ausiliarie e prive di responsabilità. A titolo di mera esemplificazione i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- Personale di fatica
- Addetto alle grosse pulizie

Art. 37 (Automatismo di carriera)

I lavoratori assunti al VII livello acquisiranno automaticamente il VI livello al compimento del 1° anno di anzianità di servizio.

Art. 38 (Mansioni di attesa)

I lavoratori inquadrati nelle seguenti mansioni:

- conducente di mezzi pesanti, con patente C/D/E;
- guardarobiere;
- magazziniere;
- autista con patente B;
- assistente ai bagnanti con brevetto;
- addetto alla vigilanza;
- garagista;
- addetto portineria;
- bagnino;
- fattorino;



- custode;
  - conducente di motobarca, privo di patente nautica;
  - conducente di motofurgone;
  - maschera;
  - addetto a mansioni di semplice attesa;
  - addetto al trasferimento manuale di pratiche,
- sono considerati, al fine della determinazione dell'orario settimanale, quali lavoratori con mansioni di attesa o con mansioni prevalentemente di attesa.

## **TITOLO VIII**

### **Quadri**

#### **Art. 39 (Declaratoria)**

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'azienda nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

#### **Art. 40 (Orario Part-time)**

Per i Quadri, in deroga all' articolo 7, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part Time con il limite minimo di 12 ore mensili.

L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

#### **Art. 41 (Formazione ed aggiornamento)**

Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi offerti, le aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri.

#### **Art. 42 (Assegnazione della qualifica)**

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

#### **Art. 43 (Polizza assicurativa)**

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

#### **Art. 44 (Indennità di funzione)**

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a €100,00 (cento/00 euro) lordi per 14 mensilità.

#### **Art. 45 ( Orario Flessibile)**

Le imprese potranno, senza alcun onere aggiuntivo, richiedere ai Quadri di fornire sino ad un massimo di 12 settimane annue di orario flessibile.

Per orario flessibile si intende la possibilità di lavorare con un orario di 48 ore settimanali e poi, in un periodo di minore carico di lavoro, di effettuare, per uguale numero di settimane, un orario di 32 ore settimanali.

Nel caso di applicazione dell'orario flessibile la retribuzione rimarrà invariata sia per il periodo di maggiore prestazione lavorativa sia per quello con minore prestazione.

L'Impresa che intenda effettuare l'orario flessibile per i Quadri dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni, copia della comunicazione andrà inviata al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale i dati per la statistica dell'utilizzo del presente strumento.

## TITOLO IX Quadri di Direzione

### Art. 46 (Declaratoria)

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente. Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione. La nomina a quadro di direzione costituisce apposita posizione professionale attribuita dall'azienda ai lavoratori Quadri con incarichi di maggiore responsabilità.

### Art. 47 (Accesso alla qualifica)

La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta inviando copia dell'atto al CST competente, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo articolo 49, la nomina sarà *subjudice* sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'Azienda ed al Quadro.

### Art. 48 (Minimi retributivi)

Per la Qualifica di Quadro di Direzione è richiesta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri maggiorata del 10%.

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

### Art. 49 (Contrattazione collettiva di miglior favore )

Le Parti, ferma restando la libertà di definizione dei contenuti economici e contrattuali della qualifica di Quadro di Direzione, intendono qui rappresentare come lo strumento del Contratto Collettivo Nazionale per Quadri di Direzione e Dirigenti sottoscritto in data 18/04/2003 ed integrato dalle Parti sottoscrittrici con il Protocollo Aggiuntivo del 23 luglio 2004 e con l'Accordo del 24 luglio 2004, sia da intendersi quale basa certa e certificata di strumento contrattuale migliorativo.

Pertanto in caso di specifico richiamo della normativa contrattuale da esso prevista non è necessaria la certificazione da parte dell'Ente bilaterale.

### NOTA A VERBALE

La previsione del precedente articolo non esclude, tuttavia, la libertà delle parti: azienda e lavoratore, di individuare da soli o con l'assistenza del CST e delle OO.SS. firmatarie analoghi strumenti di contrattazione individuale migliorativa.

### Art. 50 (Norme di salvaguardia)

Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di Quadro di Direzione possa essere connessa con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla Legge o dal presente contratto.

Pertanto in caso di controversie fa sempre fede il testo contrattuale.

## TITOLO X Periodo di Prova

### Art. 51 (Periodo di prova)

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri:	giorni 180
I livello:	giorni 150
II livello:	giorni 120
III livello:	giorni 90
IV livello:	giorni 60

V livello:	giorni 45
VI e VII livello:	giorni 30

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di calendario.

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al trattamento di fine rapporto di lavoro ad eccezione dei ratei di ferie e tredicesima mensilità.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 52 (Sospensione del periodo di prova)

Per i lavoratori assunti nei livelli terzo, quarto, quinto, sesto e settimo, l'eventuale malattia/infortunio o per cause di forza maggiore o per inattività totale dell'azienda, interromperà il computo dei giorni per il periodo di prova.

## **TITOLO XI Orario di Lavoro**

Art. 53 (Orario di lavoro settimanale)

La durata normale del lavoro effettiva è fissata in 40 ore settimanali.

Per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa l'orario di lavoro è fissato in 48 ore settimanali, ai sensi della normativa vigente.

Le mansioni alle quali si possono applicare le norme di cui al comma precedente sono solo, ed inderogabilmente, quelle definite nella declaratoria come lavori di attesa.

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali.

Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.

Art. 54 (Esposizione orario di lavoro)

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile, a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, al CST e all'Ispettorato del Lavoro.

## **TITOLO XII Lavoro Straordinario - Supplementare**

Art. 55 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro giornaliero e settimanale contrattuale.

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 200 ore annue.

Le maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione sono:

- per le prestazioni di lavoro fino alla 48<sup>a</sup> ora settimanale il 15%;
- per le prestazioni di lavoro che eccedono la 48<sup>a</sup> ora settimanale il 20%;
- per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:
  - lavoro straordinario diurno e festivo 20%;
  - lavoro straordinario notturno 30%;
  - lavoro straordinario notturno festivo 40%.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Art. 56 (Lavoro supplementare)

Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, legge n. 863/1984, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e cali merce, periodo di vendita pre-natalizio o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod.civ. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo.

#### Art. 57 (Registro lavoro supplementare)

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro.

Le Organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede dell'Azienda oppure presso la sede del CST competente territorialmente.

Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

#### Art. 58 (Registro lavoro straordinario)

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede locale CST.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle Aziende che abbiano la contabilità informatizzata presso il CST.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

#### Art. 59 (Lavoro ordinario notturno)

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%, fatte salve le specifiche deroghe previste nelle parti speciali.

### **TITOLO XIII**

#### **Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi**

#### Art. 60 (Riposo settimanale)

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso e attuato per turno come per le attività stagionali, quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o di pubblica utilità, quelle rivolte a soddisfare direttamente i bisogni del pubblico, i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

#### Art. 61 (Festività nazionali)

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

festività nazionali:

25 Aprile - Ricorrenza della Liberazione;

1 Maggio - Festa del lavoro;

2 Giugno - Festa della Repubblica;

festività infrasettimanali:

1 Gennaio - Capodanno;

6 Gennaio - Epifania;

Il giorno del lunedì dopo Pasqua;

15 Agosto - Festa dell'Assunzione;

1 Novembre - Ognissanti ;

8 Dicembre - Immacolata Concezione;

25 Dicembre – Santo Natale;

26 Dicembre - Santo Stefano;

La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.

Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.

Art. 62 (Ferie)

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate. A tal fine, la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 giornate.

Le ferie sono irrinunciabili.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda e quelle dei lavoratori è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari e due settimane nei periodi di meno affluenza da parte dei consumatori.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Le ferie non potranno avere inizio né di domenica, né di giorno antecedente la domenica, né tanto meno nel giorno festivo e in quello antecedente il giorno festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Art. 63 (Permessi )

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza giustificato motivo e non potrà uscire dall'azienda senza essere autorizzato.

Su richiesta, saranno eventualmente concessi brevi permessi.

#### **TITOLO XIV**

##### **Congedo Matrimoniale - Servizio Militare**

Art. 64 (Congedo matrimoniale)

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio un periodo di congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi.

Durante tale periodo il lavoratore dipendente avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, con un anticipo di 10 giorni.

La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

Art. 65 (Servizio militare)

In caso di chiamata alle armi, obblighi di leva, di servizio civile o richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi in vigore.

Il lavoratore, entro trenta giorni dalla data di congedo, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza il rapporto è risolto.

Il periodo trascorso durante il periodo di leva va computato nell'anzianità di servizio a soli effetti dell'anzianità.

I periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il periodo di lavoro senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra per i periodi eccedenti la durata normale del servizio di leva.

#### **TITOLO XV**

##### **Missioni e Trasferimenti**

Art. 66 (Missioni)

Al lavoratore in trasferta oltre al rimborso dell'importo delle spese viaggio e di altre, eventualmente, sopportate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente tra datore di lavoro e dipendente.

Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

#### Art. 67 (Trasferimenti)

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 69 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio per se e per le persone di famiglia.
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per se e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per se e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi documentati di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

#### Art. 68 (Disposizioni per i trasferimenti)

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

### **TITOLO XVI Sospensione dal Lavoro**

#### Art. 69 (Sospensione del lavoro)

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed, indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o da scioperi.

### **TITOLO XVII Anzianità di Servizio**

#### Art. 70 (Aumenti per anzianità)

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte.

Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio.

Gli aumenti periodici sono pari a quelli riportati nella tabella seguente

Livello	Importo
Quadri	€40,00
1° livello	€38,00
2° livello	€36,00

3° livello	€34,00
4° livello	€32,00
5° livello	€31,00
6° livello	€30,00
7° livello	€29,00

**Art. 71 (Anzianità convenzionale)**

Si richiamano le vigenti normative di Legge per tutti i lavoratori che, appartenendo alle categorie previste dal legislatore, si vedranno riconosciuta la maggiorazione di anzianità convenzionale.

**TITOLO XVIII**  
**Congedi - Diritto Allo Studio**

**Art. 72 (Congedi retribuiti)**

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

**Art. 73 (Diritto allo studio)**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

## **TITOLO XIX**

### **Gravidanza E Puerperio**

Art. 74 (Astensione dal lavoro della lavoratrice )

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il godimento dei periodi di cui alle lettere a) e c), può, mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:

- a) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- c) per i quattro mesi dopo il parto.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 75 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 35 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n.903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 42 è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.



#### Art. 76 (Permessi per assistenza)

Il datore di lavoro deve consentire alla lavoratrice madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e al trattamento di fine rapporto.

#### Art. 77 (Normativa)

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato a un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 131.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.100.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

## **TITOLO XX**

### **Malattie ed Infortuni**

#### Art. 78 (Malattia)

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

#### Art. 79 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 78 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 113 e 116 del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 131 e 132 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 113 e 116 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

#### Art. 80 (Obblighi del lavoratore)

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 124 e 127 del presente contratto.

#### Art. 81 (Periodo di comporta)

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 131 e 132 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 87.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

#### Art. 82 (Trattamento economico di malattia)

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

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n.33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
  - 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
  - 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
  - 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 100.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

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

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 84 e 88.

#### Art. 83 (Infortunio)

Così come previsto dal Decreto legislativo numero 626/94 e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato dall'art. 4, comma O, del succitato decreto a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. Il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art.111.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 81 e 87.

#### Art. 84 (Trattamento economico di infortunio)

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 100 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (sette per cento) per i giorni dal 4° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 100.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

#### Art. 85 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 100 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

#### Art. 86 (Festività)

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 100.

#### Art. 87 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 81 e 83 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata r.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 81; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

#### Art. 88 (Tubercolosi)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in lungo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 89 (Rimando alla vigente normativa)

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

## **TITOLO XXI**

### **Part Time Temporaneo per Malattia o Assistenza**

Art. 90 (Definizione)

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari.

A tal fine le Parti hanno individuato nel Part Time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi.

Le Parti riconfermano che, salvo la durata temporale, i rapporti di lavoro regolati dal presente titolo sono in tutto e per tutto assimilabili a quelli definiti e normati nella fattispecie del Part Time dal presente contratto collettivo.

Art. 91 (Durata temporale del Part Time temporaneo)

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di tre o sei mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi – cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate.

Tutte le comunicazioni inerenti la richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata r.r..

Art. 92 (Beneficiari)

Possono utilizzare il Part Time temporaneo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie:

- 1) malati oncologici;
- 2) assistenza anziani non autosufficienti;
- 3) genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- 4) genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap.

Art. 93 (Malati Oncologici)

Per malati oncologici si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che risultino affetti da malattie oncologiche e che dopo la prima fase di cure necessitino o di un periodo di minore stress da lavoro o di effettuare cicli di cure successive atte a garantire la completa guarigione.

Per la richiesta del part time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che lo ha in cura; nella documentazione non dovranno essere riportate da parte dei sanitari altre indicazioni salvo quella di affezione oncologica.

Art. 94 (Assistenza Anziani)

Per assistenza ad anziani conviventi, si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che convivano con anziani – legati da vincolo di parentela – che risultino non più autosufficienti.

Per la richiesta del Part Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che ha in assistenza l'anziano e analoga documentazione, non sostituibile con autocertificazione – della effettiva convivenza tra lavoratore ed anziano.

Art. 95 (Assistenza minori di anni 3 a carico)

Per assistenza di minori di anni 3 a carico, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che esercitando la patria potestà sul minore ed essendo quindi il solo genitore convivente con il minore, intenda assisterlo sino al compimento dell'età per l'iscrizione nelle scuole materne.

Per la richiesta del Part Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre l'atto di nascita del minore e la documentazione comprovante la sua natura di genitore unico, quale a titolo esemplificativo: atto di morte dell'altro genitore, sentenza di divorzio con assegnazione giudiziale del minore, sentenza di separazione legale con assegnazione giudiziale del minore, atto di affidamento per i tutori legali, certificazione comprovante la fattispecie del padre ignoto.

Art. 96 (Assistenza minori di anni 14 portatori di handicap)

Per assistenza di minore di anni 14 portatore di handicap, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore portatore di handicap su cui eserciti la patria potestà o comunque la tutela legale sino al compimento del quattordicesimo anno di età.

Per la richiesta del Part Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione comprovante l'effettivo stato di handicap psichico-fisico-motorio o intellettuale del minore.

Art. 97 (Trasformazione Part Time temporaneo in definitivo)

Ai lavoratori che, terminati i 36 mesi di massima durata del part time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative dell'impresa lo consentano.

Art. 98 (Richiesta di annullamento del Part Time temporaneo)

In caso di richiesta da parte del lavoratore in part time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà dell'azienda valutare positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

Art. 99 (Deleghe all'Ente Bilaterale)

Le Parti delegano l'Ente Bilaterale per la valutazione della reale applicazione del presente istituto e per individuare eventuali modifiche che lo possano rendere più rispondente alla volontà delle aziende di facilitare i lavoratori sottoposti a temporanei momenti di minore capacità/disponibilità lavorativa.

## **TITOLO XXII** **Trattamento Economico**

Art. 100 (Voci retributive)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- eventuali importi ad personam

La paga base è da intendersi comprensiva dell'indennità di contingenza maturata.

Il personale extra assunto per prestazioni temporanee, della durata di un giorno per rinforzi o sostituzioni ha diritto alla retribuzione di fatto maggiorata del 15%, salvo pattuizione di maggior favore per il dipendente.

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al presente articolo nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 101 (Divisore orario)

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- per il personale la cui durata di lavoro è di 40 ore settimanali: 168
- per il personale la cui durata di lavoro è di 45 ore settimanali: 195.

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Art. 102 (Paghe contrattuali)

Con decorrenza dal presente contratto le paghe basi nazionale sono le seguenti

Livello	Paga base
Quadri	€1.705,00 *
I livello	€1.470,00
II livello	€1.345,00
III livello	€1.270,00
IV livello	€1.195,00
V livello	€1.120,00
VI livello	€1.080,00
VII livello	€ 995,00
* Indennità Funzione Quadro pari a €100,00	

Art. 103 (Indennità cassa)

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% della paga base nazionale.

Art. 104 (Modello di cedolino paga)

Le aziende dovranno consegnare ai lavoratori, il giorno fissato per il pagamento dello stipendio, un cedolino paga che sia conforme per contenuti ed intelligibilità al modello fac-simile che le Parti hanno concordato e che è allegato al presente contratto collettivo.

### **TITOLO XXIII**

#### **Condizioni di Miglior Favore ed eventuali Eccedenze Tabellari**

Art. 105 (Condizioni di miglior favore)

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "assegno ad personam".

Art. 106 (Procedure di prima applicazione del presente contratto)

In sede di prima applicazione del presente contratto nelle aziende che hanno già in forza personale ora inquadrato con altri contratti collettivi andrà seguita la seguente procedura:

- a) comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- b) consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- c) comunicazione, anche unita alla nota di cui al punto b) della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
  - 1) paga base prevista per il livello di inquadramento;
  - 2) eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo, andranno pagate quale assegno ad personam non riassorbibile e valevole per tutte le voci della retribuzione differita;
  - 3) eventuali eccedenze retributive derivanti da diversi istituti contrattuali, siano essi nazionali/territoriali/aziendali, andranno mantenute quali voci retributive, non valide ai fini della retribuzione differita, e riassorbibili nel caso di rinnovi, mediante il presente contratto ed i suoi contenuti, in analoghe causali.

### **TITOLO XXIV**

#### **Mensilità Aggiuntive**

Art. 107 (Tredicesima)

In occasione delle festività natalizie l'azienda 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'azienda.

Art. 108 (Quattordicesima)

Nel mese di giugno l'azienda 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'azienda.

## **TITOLO XXV**

### **Fondo Pensioni Integrativo**

Art. 109 (Adempimenti Legge 335/95)

Le parti in ottemperanza alla legislazione vigente in materia pensionistica si danno atto della disponibilità ad intraprendere un percorso per l'attivazione di idonei strumenti pensionistici a livello contrattuale o interconfederale.

In ottemperanza della legge 335/95 i dipendenti delle Aziende applicanti il presente CCNL potranno richiedere l'attivazione, nelle forme e nei modi stabiliti dalla citata legge e dai regolamenti ministeriali in materia, di strumenti assicurativi personali.

Le Aziende potranno, mediante stipula di accordi aziendali, individuare forme di miglior favore per i dipendenti in presenza di specifiche convenzioni.

Art. 110 (Competenze)

Le Parti, fermi restando i diritti individuali e collettivi previsti dalla normativa vigente, decidono di demandare all'Ente Bilaterale nazionale del Terziario la gestione degli eventuali adempimenti connessi con la creazione ed attivazione di un fondo pensionistico chiuso.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che nel termine di sei mesi si incontreranno per monitorare la fattibilità di quanto previsto al primo comma dell'articolo 109 in merito all'attivazione di un Fondo integrativo Pensioni chiuso.

## **TITOLO XXVI**

### **Doveri Del Personale E Norme Disciplinari**

Art. 111 (Obbligo del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri connessi con la sua mansione, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le disposizioni amministrative e di legge specie per quanto attiene ai lavoratori a contatto con merci alimentari sempre che gli adempimenti siano di competenza per mansione ed inquadramento.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.

E' altresì obbligatorio il rispetto della legge 675/96 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 112 (Divieti)

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

#### Art 113 (Giustificazioni delle assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione di possibili sanzioni maggiori.

#### Art. 114 (Rispetto orario di lavoro)

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 116.

#### Art. 115 (Comunicazione mutamento di domicilio)

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

#### Art. 116 (Provvedimenti disciplinari)

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.100;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio.
- utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete internet o alla posta elettronica dell'azienda, indipendentemente dal carico di lavoro presente.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo;
- utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.
- Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:
  - assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
  - recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
  - grave violazione degli obblighi di cui all'art. 111;
  - infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 626/94;
  - l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale;
  - l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
  - la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la
- sospensione per analogo motivo;
- l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda.



L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

**Art. 117 (Codice disciplinare)**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.

**Art. 118 (Normativa provvedimenti disciplinari)**

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

## **TITOLO XXVII Composizione delle Controversie**

**Art. 119 (Campo di intervento)**

Per tutte le controversie individuali e collettive relative all'applicazione del presente contratto è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successiva 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione.

Tutte le eventuali controversie inerenti al presente C.C.N.L. potranno essere demandati a richiesta anche da una sola delle parti contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale di cui all'art. 120 e 121 del presente contratto.

**Art. 120 (Commissione di Conciliazione paritetica nazionale)**

La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale è composta da 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in sottocommissione riguardanti i vari settori.

La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali.

La Commissione di Conciliazione paritetica Nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende.

Le vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e i vari accordi nazionali e locali, prima di qualsiasi azione, devono essere inviate all'esame della commissione di conciliazione paritetica nazionale, per il tentativo di amichevole componimento, dopo che tali controversie sono state già esaminate dalla commissione di conciliazione paritetica locale e hanno prodotto esito negativo.

Naturalmente la commissione di conciliazione paritetica locale era stata convocata dalla associazione imprenditoriale locale che essendosi pronunciata nei 20 giorni dal ricevimento sull'oggetto della controversia con esito negativo sottoscritto con verbale, domanda alla commissione paritetica nazionale copia del verbale negativo per tentare la conciliazione amichevole in seconda istanza entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento del verbale.

Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo, la stipula degli integrativi locali dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso la commissione di conciliazione paritetica nazionale.

Inoltre la commissione di conciliazione nazionale paritetica, nel caso che l'accordo non venga raggiunto, per decisione collegiale potrà chiedere l'intervento del Ministero del Lavoro.

La commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di favorire l'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo - EBTU su basi paritetiche tra le associazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori dipendenti.

La commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di coordinamento delle commissioni di conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

**Art. 121 (Commissioni di conciliazione paritetiche territoriali)**

Le associazioni sindacali locali dei datori di lavoro dovranno designare in misura paritetica i rappresentanti effettivi e supplenti in seno alla commissione di conciliazione paritetica locale, fermo restando che manchi la designazione da parte di qualcuna delle associazioni sindacali, che però possono designare successivamente il componente, la commissione per la risoluzione delle controversie può operare lo stesso.

Le suddette commissioni avranno la sede presso una delle associazioni dei datori di lavoro locali aderenti (CST) alle associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

La commissione è convocata dall'associazione imprenditoriale locale (CST) interessata ogni qualvolta è fatta la richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate.

La richiesta deve essere motivata indicando l'oggetto della controversia e la commissione entro 20 giorni dovrà esaminarla e sottoscrivere un verbale negativo o positivo in tante copie quante sono le associazioni locali facenti parte della commissione.

In caso di mancato accordo la commissione di conciliazione paritetica territoriale demanda alla commissione di conciliazione paritetica nazionale il verbale di accordo negativo per esperire il secondo tentativo di conciliazione ed infine deposita numero 2 copie del verbale presso l'ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritte dalle parti interessate e dai componenti la commissione e in caso di mancato accordo dovranno contenere le motivazioni del mancato accordo ed eventuali soluzioni parziali sulle quali le parti concordano.

Le commissioni di conciliazione istituite con accordo sindacale tra le parti stipulanti il C.C.N.L. devono essere comunicate all'EBTU per includerli nell'archivio dei contratti.

## **TITOLO XXVIII**

### **Risoluzione Del Rapporto Di Lavoro – Preavviso**

Art. 122 (Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 123 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)

Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo;

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 131.

Art. 124 (Normativa)

Nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art. 66 del presente contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

#### Art. 125 (Nullità del licenziamento)

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

#### Art. 126 (Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, legge 30 dicembre 1971, n.1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alla normativa vigente.

#### Art. 127 (Licenziamento simulato)

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

#### Art. 128 (Periodo di preavviso)

I termini di preavviso, calcolati in giornate di calendario per ambedue le parti contraenti sono:

Qualifica/Anzianità	- 5 anni	+5 - 10 anni	+ 10 anni
Quadri	75	120	180
I Livello	60	90	150
II Livello	45	75	120
III Livello	30	60	90
IV Livello	30	45	60
V Livello	20	30	45
VI Livello	15	20	30
VII Livello	10	--	--

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia.

Il periodo di preavviso si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

#### Art. 129 (Preavviso per dimissioni)

In caso di dimissioni del lavoratore il periodo di preavviso sarà pari al 50% della durata di cui al predente articolo.

#### Art. 130 (Decorrenza del periodo di preavviso)

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del T.F.R..

#### Art. 131 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 100 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

#### Art. 132 (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 75, 131 e 133;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art 72;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Ai sensi del precedente art.109, i lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

#### Art. 133 (Decesso del dipendente)

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

#### Art. 134 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

#### Art. 135 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 132. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 128 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 131.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

#### Art. 136 (Dimissioni per matrimonio)

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 132 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 128 e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla Legge 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

Art. 137 (Dimissioni per maternità)

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 74 del presente contratto.

## **TITOLO XXIX Sicurezza Sul Lavoro**

Art. 138 (Premessa)

Le Parti stipulati il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori.

Le Parti, altresì, riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il Legislatore a posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medio piccole dimensioni, attribuiscono la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

Art. 139 (Richiami normativi)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18, 19 e 20 del Decreto Legislativo n.626/94 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 140 (Adempimenti preliminari)

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

Art. 141 (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS)

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del richiamato Allegato C al presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.

Art. 142 (Disposizioni finali)

Le Parti, richiamando il secondo comma dell'articolo 138, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

**NOTA A VERBALE**

Le Parti intendono ribadire che le previsioni di cui all'articolo 142, vanno intese sempre e comunque come semplice possibilità di delegare a soggetti terzi funzioni e/o responsabilità connesse con la normativa sulla sicurezza ma in nessun modo che in sede di trattativa tra le Parti sia possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa.

**CHIARIMENTO A VERBALE**

Nelle Aziende che applicano il presente Contratto collettivo l'utilizzo delle forme flessibili di impiego, previste dalla Legge 30/93, è sempre sottoposta alla individuazione degli strumenti atti alla tutela ed all'applicazione della normativa sulla Sicurezza.

## **TITOLO XXX Tutela della Dignità e Parità dei Lavoratori**

Art. 143 (Tutela delle lavoratrici madri)

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitano la patria potestà su minori e non abbiano l'altro genitore, all'interno del nucleo familiare convivente, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

#### Art. 144 (Pari Opportunità)

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'eccesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

#### Art. 145 (Azioni Positive)

Le aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotteranno misure concrete per dare attuazione al diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile.

Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

#### Art. 146 (Molestie sui luoghi di lavoro)

Le aziende si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

#### Art. 147 (Lavoratori di lingua non italiana)

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni di cui all'articolo 73 del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilare della lingua italiana.

#### Art. 148 (Lavoratori stranieri)

Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

#### Art. 149 (Aspettativa per tossicodipendenza)

I lavoratori 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, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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 qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitari dalle altre strutture sopra indicate.

#### Art. 150 (Aspettativa per alcolismo)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di alcolismo, 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, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a un anno.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un alcolista, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dal Servizio Sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 151 (Salubrità degli ambienti di lavoro)

Le aziende sono tenute, nel più rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle sensibilità individuali, a promuovere tutte le azioni utili tese ad eliminare il fumo di sigaretta dai luoghi di lavoro.

Art. 152 (Tutela dei genitori di portatori di Handicap)

Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di handicappati non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

Art. 153 (Mobbing)

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo.

A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale ad individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare tra i dipendenti.

NOTA A VERBALE

Le Parti intendono considerare il Mobbing, per quanto attiene la gestione disciplinare dello stesso, come una fattispecie ricompresa nelle previsioni del licenziamento senza diritto al preavviso di cui all'art. 128 del presente CCNL.

## **TITOLO XXXI** **Relazioni Sindacali**

Art.154 (Relazioni Nazionali)

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, entro il mese di marzo di ciascun anno, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

Art. 155 (Relazioni Territoriali)

Le parti consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende del terziario e nelle diverse realtà territoriali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazione e del mercato del territorio.

Art. 156 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalle Associazioni stipulanti

L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 66.

Art. 157 ( Clausola di salvaguardia)

Ai sensi dell' Accordo interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al CCNL, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 300/70.

Art. 158 (Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscrivono l'allegato Regolamento Elettorale per le RSU rubricato alla lettera B, che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 159 (Contrattazione aziendale)

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi d'orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;

- part-time;
- determinazione dei turni feriali;
- contratti a termine;
- accesso alla formazione;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21, legge n. 300/70;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Sindacali e, per i datori di lavoro, del CST competente.

#### Art. 160 (Assemblea)

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa:

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

#### Art. 161 (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

#### Art. 162 (Delegato Provinciale)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST).

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

#### Art. 163 (Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale)

L'attivazione di quanto disposto dall'articolo precedente avverrà a seguito di specifico accordo sindacale tra le Parti firmatarie in ambito di Ente Bilaterale.

#### Art. 164 (Deleghe Sindacali)

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità, salvo diversa indicazione della O.S. titolare della delega.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

#### Art. 165 (Quote di riserva per le categorie numericamente minori)

Per tutte le aziende in cui si opererà l'attivazione delle RSU, si dovrà garantire la presenza tra i dirigenti eletti di almeno un componente per tutte le categorie presenti in azienda.



A titolo solo esemplificativo: Quadri, venditori ed altre eventuali categorie che, pur ricomprese nella generalità dei lavoratori dipendenti, abbiano specificità rispetto alla maggioranza dei dipendenti.

#### Art. 166 (Dirigenti sindacali)

Agli effetti di quanto stabilito nel presente contratto collettivo, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di RSU costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e al rispettivo CST competente, per quanto riguarda i dirigenti di cui al punto. a), mentre per i dirigenti eletti in base al punto b) valgono le norme del citato Accordo interconfederale sulle RSU.

#### Art. 167 (Permessi sindacali ex punto a) dell'articolo 158)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui al punto a) dell'articolo 158 hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui al precedente punto. a) dell'articolo 158, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

#### Art. 168 (Permessi retribuiti RSU)

I componenti delle RSU di cui al punto lett. b), art. 158, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti e di 1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende con meno di 200 dipendenti.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 1 deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la RSU.

#### Art. 169 (Permessi non retribuiti RSU)

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 167, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite la RSU.

#### Art. 170 (Aspettativa per incarichi sindacali)

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

#### Art. 171 (COVELCO)

Al fine di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo viene attivata una trattenuta pari allo 0.20% della retribuzione lorda, ripartita per lo 0.10% a carico del datore di lavoro e per lo 0.10% a carico del lavoratore, che potrà essere versata presso un Ente incaricato della riscossione.

Tale trattenuta viene denominata Contributo per le Vertenze di Lavoro Collettive (COVELCO).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda, paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione agli strumenti di gestione bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote COVELCO l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata rr al CST competente.

#### NOTA A VERBALE

Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore.

Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

## **TITOLO XXXII**

### **Ente Bilaterale**

#### Art. 172 (Ente bilaterale)

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo, concordano di costituire un organismo denominato ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TURISMO – EBTU che avrà quale finalità quello di:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire un comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali.

L'Ente Bilaterale Nazionale promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse umane interne.

#### Art. 173 (Funzionamento dell'Ente Bilaterale)

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda a base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote ENTE BILATERALE NAZIONALE PER IL TURISMO - EBTU l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata rr al CST competente.

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

#### NOTA A VERBALE

Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore.

Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

### **TITOLO XXXIII**

#### **Istituti Speciali E Derghe Per Le Aziende Stagionali**

##### Art. 174 (Definizione di azienda stagionale)

Si considerano “stagionali”, le aziende di cui all’art. 2 del presente contratto che abbiano, comunque, un periodo di chiusura durante l’anno superiore ai quattro mesi.

La durata massima e consecutiva dell’attività non potrà essere superiore a 6 mesi.

Non viene fissato alcun limite di assunzione del personale dipendente in considerazione del carattere stagionale dell’azienda.

##### Art. 175 (Tipologia di contratti ammessi)

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per stagione, ovvero a tempo determinato o a tempo indeterminato. Possono, eventualmente, essere prorogati per esigenze di svolgimento del ciclo dell’attività stagionale, di un ulteriore periodo pari, come massimo, a quello iniziale, ma non dovrà mai superare sei mesi.

##### Art. 176 (Periodo di prova)

Il periodo di prova è stabilito per tutti i lavoratori nella misura di 15 giorni.

##### Art. 177 (Preavviso)

Sia nel caso di licenziamento che di dimissioni, il periodo di preavviso è fissato in 7 giorni di calendario.

##### Art. 178 (Orario di lavoro)

L’orario di lavoro è fissato in 8 ore giornaliere, mentre per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissato fino ad un massimo di 10 ore da svolgersi in base alle esigenze dell’azienda in riferimento ai periodi di maggiore intensità lavorativa, sempre in armonia ed in ottemperanza alla normativa vigente.

Nel fissare tale durata di lavoro giornaliera, si è tenuto conto del fatto che le aziende di stagione non possono a priori conoscere l’entità del lavoro da svolgere, che è caratterizzata dalle prenotazioni e disdette della clientela, dagli eventi atmosferici, dalle condizioni climatiche, nonché dagli altri eventi che possono comunque, ripercuotersi sull’attività aziendale.

La distribuzione dell’orario settimanale è fissata in sei giornate.

L’orario per la consumazione dei pasti del lavoratore, (mezzogiorno e sera), delle colazioni (prima mattina, metà mattina e pomeriggio) è di complessive due ore giornaliere, che dovranno essere decurtate dall’orario giornaliero di lavoro.

##### Art. 179 (Vitto)

Tutte le aziende potranno provvedere alla somministrazione del vitto e alla fornitura dell’alloggio ai propri dipendenti.

Nel caso di concessioni del vitto e dell’alloggio la retribuzione in natura corrispondente sarà determinata ed assoggettata agli Istituti di Legge secondo la vigente normativa.

##### Art. 180 (Indennità sostitutiva delle ferie)

Tenuto conto delle esigenze aziendali, al dipendente che, durante il periodo stagionale, non ha usufruito del periodo di ferie, sarà corrisposta una indennità sostitutiva in aggiunta alla normale retribuzione.

##### Art. 181 (Ratei mensilità aggiuntive)

Per quanto concerne la tredicesima e la quattordicesima mensilità essa potrà essere erogata anche in ratei mensili in aggiunta alla normale retribuzione.

##### Art. 182 (Matrimonio lavoratori stagionali)

Nulla è dovuto dal datore di lavoro, in caso di matrimonio, al dipendente di azienda stagionale.

##### Art. 183 (Trattamento di fine rapporto)

In considerazione della brevità del rapporto di lavoro il T.F.R. verrà corrisposto in pari data alla risoluzione del rapporto di lavoro, unitamente a ogni altra pendenza retributiva.

#### **Parti speciali per le diverse categorie del turismo**

### **TITOLO XXXIV**

#### **Aziende Alberghiere**

#### Art. 184 (Classificazione aziende alberghiere)

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

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

- alberghi: 5 stelle, 4 stelle, 3 stelle, 2 stelle, 1 stella ;
- pensioni: 3 stelle, 2 stelle, 1 stella;
- locande: 1 stella.

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

#### Articolo 185 (Stagisti)

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

#### Art. 186 (Nastro orario)

Nelle aziende alberghiere, di norma, l'orario di lavoro giornaliero si svolge in 1 o 2 turni.

Salve condizioni di miglior favore, il nastro orario è di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di 12 ore per il restante personale.

#### Art 187 (Lavoro notturno)

In deroga all'articolo 59 del presente CCNL, il lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle 6 verrà retribuito con una maggiorazione oraria del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione di 15%.

#### NOTA A VERBALE

Nelle aziende alberghiere l'orario di lavoro ordinario prestato dalle ore 22 alle ore 24 è retribuito in quota ordinaria.

Il personale delle aziende alberghiere stagionali assunto dopo aver effettuato già un contratto con la stessa azienda è escluso dall'onere del periodo di prova.

#### Art. 188 (Malattia, alloggio)

In caso di allontanamento da parte del datore di lavoro di un dipendente in malattia alloggiato, le spese di vitto ed alloggio si intendono, per tutta la durata dell'evento morboso, a completo carico dell'azienda.

#### Art. 189 (Malattia, anticipi)

Il lavoratore ha facoltà di richiedere un anticipo all'azienda alberghiera per un importo pari alle spese mediche e farmaceutiche sostenute.

Per importi superiori a 100,00 Euro, l'azienda rientrerà dell'acconto con quote mensili massime di 100,00 Euro.

Resta inteso che per importi la cui rateizzazione superi la durata del contratto stagionale, il recupero andrà effettuato dividendo il totale per i mesi residui di contratto.

### **TITOLO XXXV**

#### **Complessi Turistico - Ricettivi dell'aria aperta**

#### Art. 190 (esigenze specifiche del territorio)

Per i complessi turistico-ricettivi si richiama la possibilità di individuare, in sede territoriale e/o aziendale, forme di diversa articolazione dei nastri orari e dell'organizzazione del lavoro rispetto a quanto normato nel presente CCNL.

Tutti gli accordi raggiunti in tal senso dovranno essere certificati a cura dell'Ente Bilaterale e la documentazione verrà inviata a cura del CST competente.

### **Titolo XXXVI Pubblici Esercizi**

SUBTITOLO A  
PERSONALE STAGIONALE

Art. 191 (Stagionali, periodo di prova)

Il personale stagionale assunto dopo aver effettuato già un contratto con la stessa azienda è escluso dall'onere del periodo di prova.

Art. 192 (Aumenti retributivi per il personale stagionale)

Al personale assunto con contratto stagionale verranno riconosciute le seguenti indennità di maggiorazione sulla retribuzione contrattuale:

- 20% per ingaggio fino a 1 mese;
- 15% per ingaggio fino a 2 mesi.

SUBTITOLO B  
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI  
NEI PUBBLICI ESERCIZI

Art. 193 (minimi retributivi per percentualisti)

I minimi retributivi per i percentualisti dei pubblici esercizi, solo personale favoleggiante, sono quelli riportati nella seguente tabella:

Livello	Retribuzione
3° livello	€ 765,00
4° livello	€ 720,00
5° livello	€ 675,00

Art. 194 (Tredicesima e quattordicesima mensilità)

I lavoratori a percentuale di servizio percepiranno nei mesi di giugno e dicembre le mensilità aggiuntive secondo gli importi di cui al precedente articolo 193.

Art. 195 (Percentuale di servizio)

La percentuale di servizio dovrà essere determinata e liquidata secondo gli accordi, stipulati in forma scritta al momento dell'assunzione dei lavoratori percentualisti.

Gli accordi dovranno anche prevedere le fattispecie dei conti in sospeso e dei conti che si rendessero inesigibili. Eventuali modifiche avranno valore solo se sottoscritte da tutti gli interessati.

Le Parti potranno liberamente stabilire gli importi delle percentuali di servizio secondo il seguente parametro:

- locali di lusso dal minimo del 15% al massimo del 25%
- locali non di lusso dal minimo del 10% al massimo del 20%
- altri locali dal minimo del 10% al massimo del 15%.

Le percentuali andranno pagate, nelle forme stabilite dagli accordi di cui al comma primo, e comunque mai oltre il giorno di paga mensile.

Le previsioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche per i familiari del datore di lavoro che svolgano la loro attività in modo assolutamente omogeneo e sovrapponibile alle regole cui sono sottoposti i lavoratori dipendenti.

Art. 196 (Percentuale di servizio per maitres e capo camerieri)

Negli accordi di cui all'articolo 195, dovranno altresì essere stabilite le maggiorazioni sulle percentuali di servizio per i maitres ed i capo camerieri a carico dell'impresa.

Le figure di cui al precedente comma, possono essere così configurate solo se risultano in servizio almeno 5 camerieri.

Art. 197 (Conversione a retribuzione fissa)

E' facoltà di ciascun lavoratore assunto con contratto a percentuale di optare per la retribuzione in cifra fissa.

La comunicazione del cambio di retribuzione, che non può essere rifiutata dal datore di lavoro, dovrà avvenire con almeno 15 giorni di preavviso e con forma scritta.

Il cambio sarà effettivo a far data dal primo giorno del mese successivo.

La richiesta di passaggio da retribuzione fissa a retribuzione con percentuale di servizio è vincolata all'approvazione aziendale.

Art. 198 (Indennità di preavviso e TFR)

Per il personale retribuito con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso ed il TFR verranno calcolati sulla base degli ultimi tre anni di servizio, o dell'intero servizio se questo è minore di 36 mesi, con l'esclusione della retribuzione migliore e delle tre peggiori percepite nel periodo di calcolo.

In caso di anzianità di servizio inferiore a 24 mesi ma superiore a 12 si escluderanno solo le due mensilità peggiori.

In caso di anzianità di servizio inferiore a 12 mesi si escluderà solo una mensilità peggiore.

#### SUBTITOLO C PULIZIA DEI LOCALI

Art. 199 (Mansioni inferiori)

Il personale di servizio è tenuto ad effettuare le pulizie della sala o del reparto cui è adibito.

Tale obbligo non comporta l'esecuzione della grossa pulizia nei locali di lusso, negli altri locali le grosse pulizie competeranno al personale di sala solo se non sia presente in azienda personale assunto con qualifica di lavoratore di fatica.

#### SUBTITOLO D NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Art. 200 (Definizione)

Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae oltre le ore 02.00.

Art. 201 (Esonero servizi di pulizia)

Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

#### SUBTITOLO E NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA

Art. 202 (Nome per i cambi di proprietà)

In caso si subentro di una diversa impresa di ristorazione collettiva in un appalto già in funzione, l'impresa subentrante dovrà riassumere tutto il personale in forza con la vecchia gestione e con più di tre mesi di anzianità senza il periodo di prova.

Le anzianità di servizio già maturate verranno riconosciute dall'impresa subentrante.

Art. 203 (Orario di lavoro)

L'orario di lavoro delle mense, in deroga alle previsioni generali del contratto collettivo, potrà essere modificato, con preavviso di almeno 30 giorni nel caso il committente cambi gli orari in cui richiede il servizio di ristorazione.

Resta inteso che le prestazioni svolte tra le ore 22.00 e le ore 06.00 del giorno seguente verranno maggiorate ai sensi dell'articolo 59.

Art. 204 (Sciopero mense operanti in servizi pubblici essenziali)

In considerazione delle peculiarità della ristorazione collettiva in favore delle strutture ospedaliere e delle scuole, le Organizzazioni Sindacali si atterranno, nel proclamare azioni di lotta, alla normativa prevista per i Servizi Pubblici essenziali.

Art. 205 (Refezione)

I dipendenti delle mense hanno diritto a due pause di 15 minuti ciascuna, una la mattina ed una il pomeriggio, in cui potranno consumare una colazione leggera utilizzando i cibi e le bevande presenti in mensa.

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

#### **Titolo XXXVII Stabilimenti Balneari**

Art. 206 (Interruzione meridiana)

Negli stabilimenti balneari la interruzione meridiana non potrà essere inferiore alle 3 ore né superiore alle 4; salvo per gli stabilimenti con orario a turni.

Art. 207 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione maggiorata del 25% per il lavoro diurno e del 75% per il lavoro notturno.

Per lavoro straordinario notturno s'intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

### **Titolo XXXVIII Alberghi Diurni**

Art. 208 (Riferimento normativo)

Per gli alberghi diurni valgono integralmente le norme stabilite nella parte generale del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

### **Titolo IXL Agenzia Di Viaggio E Tour Operator**

Art. 209 (Paga base per Agenzie di viaggio e Tour operator)

In deroga all'articolo 102 del contratto i dipendenti da agenzie di viaggio e tour operator saranno così retribuiti:

Livello	Paga base
Quadri	€1.690,00 *
I livello	€1.460,00
II livello	€1.335,00
III livello	€1.255,00
IV livello	€1.185,00
V livello	€1.110,00
VI livello	€1.070,00
VII livello	€ 990,00

\* Indennità Funzione Quadro pari a €100,00

Art. 210 (Apprendistato)

Le parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, convengono di elevare o confermare a 4 anni la durata dell'apprendistato per le qualifiche ricomprese nel Quinto livello.

Il quarto anno di apprendistato sarà retribuito con una percentuale del 90% della retribuzione ordinaria.

La tabella percentuale per gli apprendisti dipendenti da Agenzie di Viaggio e Tour operator è la seguente:

Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	75%	80%	85%	90%
IV livello	75%	80%	85%	90%
V livello	75%	80%	85%	90%
VI livello	75%	80%	-----	-----

La tabella retributiva per gli apprendisti dipendenti da Agenzie di Viaggio e Tour operator è la seguente:

Livello	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III Livello	€941,25	€1.004,00	€1.066,75	€1.129,50
IV livello	€888,75	€ 948,00	€1.007,25	€1.066,50
V livello	€832,50	€ 888,00	€ 943,50	€ 999,00
VI livello	€802,50	€ 856,00	-----	-----

Art. 211 (Orario settimanale)

Nelle Agenzie di Viaggi e nei Tour Operator l'orario di lavoro settimanale è articolato su cinque giornate lavorative.

La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in 1 intera giornata o in 2 mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

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

Gli orari di lavoro potranno essere modulati, e comunicati per iscritto ai lavoratori, o per l'intera forza lavoro o per specifici gruppi/reparti o anche per singoli lavoratori secondo le esigenze dell'Impresa.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile, a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, al CST e all'Ispettorato del Lavoro

Art. 212 (Orario di lavoro settimanale per i periodi di alta stagione)

Le Agenzie di Viaggio ed i Tour Operator potranno, senza alcun onere aggiuntivo, richiedere ai dipendenti di fornire sino ad un massimo di 12 settimane annue di orario flessibile, per venire incontro alle esigenze dei periodi di alta stagione.

Per orario flessibile si intende la possibilità di lavorare con un orario di 48 ore settimanali e poi, in un periodo di minore carico di lavoro, di effettuare, per uguale numero di settimane, un orario di 32 ore settimanali.

Nel caso di applicazione dell'orario flessibile la retribuzione rimarrà invariata sia per il periodo di maggiore prestazione lavorativa sia per quello con minore prestazione.

L'Impresa che intenda effettuare l'orario flessibile dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni, copia della comunicazione andrà inviata al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale i dati per la statisticazione dell'utilizzo del presente strumento.

Art. 213 (Lavoro straordinario)

In deroga alle previsioni dell'articolo 55 del presente CCNL il lavoro straordinario sarà retribuito con una ulteriore maggiorazione del 10% da applicarsi alle maggiorazioni previste dal citato articolo.

Art. 214 (Missioni e trasferimenti)

In aggiunta alle previsioni degli articoli 66 e 67 del presente CCNL, ai dipendenti di Agenzie di Viaggio e Tour operator saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- a) rimborso di eventuali altre spese sostenute per posta, telefoni e fax;
- b) indennità di trasferta pari a 15,00 Euro al giorno;

Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari a 10,00 Euro al giorno.

Per il riconoscimento delle indennità di trasferta la stessa deve durare più di 6 ore consecutive.

Art. 215 (Comando fuori sede)

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

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

Le spese di trasporto e di vitto, saranno rimborsate dal datore di lavoro.

Art. 216 (Provvigioni)

Per il personale compensato a provvigione, la media delle retribuzioni dovrà garantire, per almeno 6 mesi di ciascun anno, una retribuzione netta superiore del 5% a quella che il lavoratore percepirebbe in caso di retribuzione fissa.

## **TITOLO XL**

### **Formazione ed Aggiornamento Professionale**

Art. 217 (Funzioni di promozione e attivazione della formazione continua in seno all'Ente Bilaterale)

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale e l'attivazione di un apposito Gruppo di Lavoro (Task Force), denominato Fondo per la Formazione del Terziario, in sigla Fo.Fo.Ter., teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL.

Una volta terminata la fase di progettazione e di avvio operativo di cui al primo comma, la Task Force dedicata, ferma restando la sua appartenenza all'Ente Bilaterale, si gestirà con propria autonomia amministrativa.

Le nomine nella Cabina di Regia della Task Force saranno di competenza dell'Ente Bilaterale.



Art. 218 (Finanziamento del Fo.Fo.Ter. dell'Ente Bilaterale)

Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento.

Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

- 1) con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori;
- 2) con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione al Fondo per la Formazione pari a €25.00 (venticinque/00 Euro) di cui €20.00 (venti/00 Euro) a carico delle aziende e €5.00 (cinque/00 Euro) a carico dei lavoratori. Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente CCNL .

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote ENTE BILATERALE NAZIONALE PER IL TERZIARIO l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata rr al CST competente.

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

NOTA A VERBALE

Gli adempimenti di cui agli articoli 217 e 218 decorreranno dal gennaio 2005.

## **TITOLO XLI** **Archivio Contratti**

Art. 219 (Deposito contratto)

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

## **TITOLO XLII** **Decorrenza e durata**

Art. 220 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 1° settembre 2004 e avrà scadenza il 30 giugno 2008 ed il 30 giugno 2006 rispettivamente per la parte normativa e per la parte economica, fatte salve, eventuali, specifiche scadenze contrattualmente stabilite.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal nuovo contratto nazionale che avrà comunque validità dal giorno successivo.

*Allegati al contratto collettivo*

- a) Minimi Tabellari
- b) Regolamento RSU
- c) Regolamento 626/94
- d) Statuto Ente Bilaterale
- e) Accordo attuativo per l'apprendistato
- f) Modulistica e fac-simile del cedolino paga

## MINIMI TABELLARI

### Validi dal 01.09.04

Le retribuzioni previste dal CCNL sono le seguenti:

LIVELLO	PAGA BASE CONTRATTUALE
Quadri	€1.705,00 *
I Livello	€1.470,00
II Livello	€1.345,00
III Livello	€1.270,00
IV Livello	€1.195,00
V Livello	€1.120,00
VI Livello	€1.080,00
VII Livello	€ 995,00
* Indennità Funzione Quadro pari a €100,00	

Le retribuzioni degli apprendisti saranno le seguenti:

Livello	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III Livello	€952,50	€1.016,00	€1.079,50	€1.143,00
IV livello	€896,25	€ 956,00	€1.015,75	€1.075,50
V livello	€840,00	€ 896,00	€ 952,00	-----
VI livello	€810,00	€ 864,00	-----	-----

Le retribuzioni degli apprendisti sono riportate in percentuale nella seguente tabella:

Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	75%	80%	85%	90%
IV livello	75%	80%	85%	90%
V livello	75%	80%	85%	-----
VI livello	75%	80%	-----	-----

La retribuzione minima per i percentualisti dei pubblici esercizi è quella riportata nella seguente tabella:

QUALIFICA	PAGA BASE CONTRATTUALE
III Livello	€ 765,00
IV Livello	€ 720,00
V Livello	€ 675,00

## AGENZIE DI VIAGGIO E TOUR OPERATOR

In deroga all'articolo 102 del contratto i dipendenti da agenzie di viaggio e tour operator saranno così retribuiti:

Livello	Paga base
Quadri	€1.690,00 *
I livello	€1.460,00
II livello	€1.335,00
III livello	€1.255,00
IV livello	€1.185,00
V livello	€1.110,00
VI livello	€1.070,00
VII livello	€ 990,00
* Indennità Funzione Quadro pari a €100,00	

La tabella retributiva per gli apprendisti dipendenti da Agenzie di Viaggio e Tour operator è la seguente:

Livello	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III Livello	€941,25	€1.004,00	€1.066,75	€1.129,50
IV livello	€888,75	€ 948,00	€1.007,25	€1.066,50
V livello	€832,50	€ 888,00	€ 943,50	€ 999,00
VI livello	€802,50	€ 856,00	-----	-----

La tabella percentuale per gli apprendisti dipendenti da Agenzie di Viaggio e Tour operator è la seguente:

Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	75%	80%	85%	90%
IV livello	75%	80%	85%	90%
V livello	75%	80%	85%	90%
VI livello	75%	80%	-----	-----

## REGOLAMENTO R.S.U.

---

### AVVERTENZA

*Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.*

## REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U.

### PARTE PRIMA

#### Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 e recepito dalla Confindustria e Conflavoratori in data odierna.

#### Modalità di costituzione e di funzionamento

##### **Art. 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione**

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle Aziende nei quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie dei vari CCNL promossi dalla Confindustria, ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

*La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.*

##### **Art. 2 Composizione**

Alla costituzione della R.S.U. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie e sulle Pari Opportunità.

##### **Art.3 Numero dei componenti**

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 200 o frazione di 200 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 1.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

#### **Art.4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio**

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi promossi dalla ConfTerziario, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970.
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25, L. n. 300/1970.

#### **Art.5 Compiti e funzioni**

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro.

#### **Art. 6 Durata e sostituzione nell'incarico**

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

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

#### **Art. 7 Decisioni**

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

#### **Art. 8 Clausola di salvaguardia**

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

### **PARTE SECONDA**

#### **DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.**

##### **Art. 1 Modalità per indire le elezioni**

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

##### **Art. 2 Quorum per la validità delle elezioni**

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

### **Art. 3 Elettorato attivo e passivo**

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Ferma restando l'eleggibilità dei dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

### **Art. 4 Presentazione delle liste**

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie dei diversi CCNL promossi dalla CONFTERZIARIO;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
- c) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- d) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

*Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.*

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

### **Art. 5 Commissione elettorale**

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

### **Art. 6 Compiti della Commissione**

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

### **Art. 7 Affissioni**

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

### **Art. 8 Scrutatori**

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le ventiquattro ore che precedono l'inizio delle votazioni.

### **Art. 9 Segretezza del voto**

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

### **Art. 10 Schede elettorali**

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

### **Art. 11 Preferenze**

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

### **Art. 12 Modalità della votazione**

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

### **Art. 13 Composizione del seggio elettorale**

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

### **Art. 14 Attrezzatura del seggio elettorale**

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

### **Art. 15 Riconoscimento degli elettori**

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

### **Art. 16 Compiti del Presidente**

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

### **Art. 17 Operazioni di scrutinio**

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

### **Art. 18 Attribuzione dei seggi**

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, 1° comma, parte prima, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.



#### **Art. 19 Ricorsi alla Commissione elettorale**

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### **Art. 20 Comitato dei garanti**

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

*Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.*

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

#### **Art. 21 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.**

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### **Art. 22 Adempimenti della Direzione aziendale**

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

#### **Art. 23 Clausola finale**

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

## REGOLAMENTO ELETTORALE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

---

### AVVERTENZA

Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

### NORME PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS 626/94 PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 626/94

#### TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -

##### **Art. 1 Sfera di applicazione**

L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

##### **Art. 2 Elezioni del RLS**

L'RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.

Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro.

Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

##### **Art. 3 Durata del mandato**

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

##### **Art. 4 Formazione RLS**

Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo III.

##### **Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione.**

Per la formazione basica l'RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito.

Nel caso di successive rielezioni l'RLS non potrà usufruire del presente articolo.

##### **Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.**

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti.

Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

##### **Art. 7 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale**

E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni dell'RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

#### **Art 8 – Applicazione Dlgs 626/94**

L' RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 per i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalla Confterziario.

Accedono all' OP le OO.SS. stipulanti i diversi CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

#### **Art. 9 Dimensioni del territorio**

L' OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

#### **Art. 10 Durata del mandato**

La durata del mandato di nomina degli RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

#### **Art. 11 Clausola estensiva**

E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge.

Le aziende o U.P. che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all' OP.

### **TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO -**

#### **Art. 12 – Costituzione**

L'OP per l'applicazione del D. Lgs. 626/94 nelle aziende che applichino i CCNL promossi dalla CONFTERZIARIO è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie e dalla CONFTERZIARIO.

#### **Art. 13 - Territorialità**

L' OP si articola su due livelli : nazionale e territoriale.

Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

#### **Art. 14 – Funzionamento OP**

Il funzionamento dell' OP è garantito da una quota associativa pari allo 0.1% della retribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende sino a 15 dipendenti. L'incarico di esattore delle quote sarà demandato, mediante convenzione, ad un Ente di diritto pubblico.

#### **Art. 15 Retribuzione RLST**

L' OP provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70.

#### **Art. 16 – Notifica nominativi RLST**

L' OP provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni datoriali ed all' UPLMO competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

### **TITOLO III - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI -**

#### **Art. 17 Sfera di applicazione**

Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

#### **Art. 18 Numero degli RLS**

Il numero degli RLS da eleggere sarà di:

- aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
- aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
- aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

#### **Art. 19 Monte ore per RLS**

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:

- aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per RLS;
- aziende con più di 100 dipendenti 144 ore annue per RLS.

### **Art. 20 Garanzie per gli RLST**

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

### **Art. 21 Modalità di elezione**

Per l'elezione dell' RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU, di cui all'accordo interconfederale.

## **TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -**

### **Art. 22 Formazione RLS/RLST**

La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.

E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall' OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

### **Art. 23 RLST**

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

### **Art. 24 RLS**

La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'OP, con le modalità di cui all'art. 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 22.

### **Art. 25 Permessi per la formazione**

Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica.

Qualora allo scadere del proprio mandato l' RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

## **TITOLO V - PERCORSO FORMATIVO –**

### **Art.26 Materie formative**

La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive : normativa di Legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

### **Art. 27 Criteri valutativi**

L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dagli RLS/RLST.

### **Art. 28 Riconoscimento RLS**

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare all' RLS un ulteriore monte ore formativo.

Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

## **TITOLO VI- ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST**

### **Art.29 Accesso ai luoghi di lavoro**

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST.

Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

### **Art.30 Modalità di consultazione**

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 626/94 l'azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.

Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.

Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dal/i RLS/RLST.

### **Art.31 Informazione**

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.

La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

### **Art.32 Documentazione aziendale**

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.

E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

### **Art.33 Norme di salvaguardia ed estensive**

*La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.*

## **TITOLO VII- NORME TRANSITORIE E FINALI -**

### **Art. 34 Sostituzione RLS**

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. 34 e 35.

### **Art. 35 Aziende sino a 200 dipendenti**

Nelle previsioni di cui all'art. 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

### **Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti**

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.

Agli RLS subentrati si applica il disposto dell'art. 25.

### **Art. 37 Sostituzione RLST**

L' OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l' OP seguirà la procedura di cui all'art. 16.

### **Art. 38 Clausola di salvaguardia**

Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30 L.300/70 con retribuzione a cura dell' OP sino alla scadenza dell'anno solare.

Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

### **Art. 39 Decorrenza e durata**

Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.

Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.

## ENTE BILATERALE INTERCONFEDERALE CONFTERZIARIO – CIU - CONFLAVORATORI

### Statuto

#### Titolo I – COSTITUZIONE, SCOPI,

##### Art. 1 – Costituzione

E' costituito in Roma l'Ente Bilaterale Interconfederale ( di seguito l'Ente) tra la Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa ( di seguito ConfTerziario), la Confederazione Italiana Unionquadri (di seguito CIU) e la Confederazione dei Lavoratori (di seguito CONFLavoratori) per il conseguimento degli obiettivi di cui al successivo articolo 3 del presente Statuto sociale.

##### Art. 2 – Sede legale

La sede legale dell'Ente è fissata presso la sede legale della ConfTerziario. La eventuale modifica della sede legale non darà adito a modifica del presente Statuto ma a semplice trascrizione sui registri sociali della nuova ubicazione.

##### Art. 3 – Scopi Sociali

Lo scopo sociale dell'Ente è la promozione, in favore degli Enti Bilaterali Contrattuali sottoscritti tra le Organizzazioni di cui all'articolo 1 del presente Statuto, delle sotto elencate azioni positive:

- a) Analisi e studio delle dinamiche normative e contrattuali nel mondo del lavoro;
- b) Analisi ed attività di proposizione sugli orientamenti nel mercato del lavoro a livello comunitario;
- c) Studio delle dinamiche del mercato del lavoro;
- d) Attività di formazione per il primo inserimento nel mercato del lavoro;
- e) Attività di formazione continua;
- f) Attività di *outplacement* e riqualificazione dei lavoratori comunque espulsi dal mondo del lavoro;
- g) Attivazione degli strumenti previsti dal Decreto legislativo 276/2003;
- h) Attività di aggiornamento per le imprese;
- i) Attività di studio e ricerca anche mediante la promozione di apposite borse di studio;
- j) Attività di studio su specifici argomenti che inetrressino il mondo del lavoro e quello dell'impresa;
- k) Gestione di appositi gruppi di lavoro (task force) per l'attività di studio e ricerca tesa a fornire strumenti di analisi in favore degli Enti Bilaterali contrattuali promossi dai CCNL sottoscritti alla Associazioni di cui all'art. 1.

##### Art. 4 – Modifica degli Scopi Sociali

I Soci dell'Ente potranno deliberare modifiche agli scopi sociali senza modificare il presente Statuto ma solo riportando la delibera nel registro dei verbali del Consiglio d'Amministrazione.

La modifica degli scopi sociali richiede una votazione all'unanimità del Consiglio d'Amministrazione stesso, convocato con questa sola deliberazione all'ordine del giorno.

##### Art. 5 – Soci

Sono soci dell'Ente Bilaterale Interconfederale CONFTERZARIO – CIU – CONFLAVORATORI tutti gli Enti Bilaterali contrattuali promossi dai CCNL sottoscritti congiuntamente dalle associazioni di cui all'articolo 1.

#### Titolo II – CARICHE SOCIALI

##### Art. 6 – Presidente

Il presidente è il legale rappresentante dell'Ente, è eletto dal Consiglio d'Amministrazione con votazione segreta ed all'unanimità, dura in carica 2 (due) anni non rinnovabili.

Compete al Presidente la convocazione del Consiglio d'Amministrazione, la direzione dei suoi lavori e la attività di indirizzo e coordinamento dell'attività istituzionale dell'Ente.

Il Compenso del Presidente è stabilito dal Consiglio d'Amministrazione nella misura non inferiore a quattro volte il compenso dei componenti del C.d.A. stesso.

#### Art. 7 – Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio d'Amministrazione, di seguito C.d.A., coadiuva il presidente nell'attività di indirizzo e promozione dell'Ente, è presieduto da questi e si riunisce almeno quattro volte l'anno.

Le riunioni del Consiglio di amministrazione avvengono mediante convocazione scritta effettuata dal Presidente almeno 15 giorni prima della data stabilita.

Delle quattro convocazioni minime del C.d.A. la prima da effettuarsi entro e non oltre il 28 di febbraio di ciascun anno deve essere dedicata all'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno precedente.

I componenti del Consiglio sono 12, nominati sei dalla Conferenza dei Sindaci, tre dalla CIU e tre dalla CONFLavoratori.

#### Art. 8 – Direttore Generale

Il Direttore coadiuva il Presidente ed il Consiglio d'Amministrazione nel disbrigo dell'attività statutaria.

Presiede il Comitato scientifico e le Task force.

Garantisce la continuità operativa della struttura.

I compensi per il Direttore Generale sono fissati dal Consiglio d'Amministrazione.

#### Art. 9 – Comitato Scientifico

Il Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Presidente, potrà attivare il Comitato scientifico dell'Ente, al fine di garantire i più alti livelli di dottrina e professionalità per i progetti intrapresi.

I compensi per i componenti il Comitato scientifico sono fissati dal Consiglio d'Amministrazione.

#### Art. 10 - Sindaci

Compete al Collegio dei Sindaci, composto da 3 componenti effettivi e da due supplenti, la verifica delle carte di bilancio dell'Ente.

La verifica del bilancio annuale deve avvenire entro il 31 gennaio di ciascun anno al fine di consentire la convocazione del C.d.A. così come previsto ai sensi dell'art. 8, comma terzo del presente Statuto.

La nomina a Sindaco è deliberata dal Consiglio d'Amministrazione e dura quattro anni non rinnovabili.

Il Presidente dei Sindaci, eletto tra i tre componenti effettivi, non potrà appartenere alla stessa Associazione che esprime il Presidente dell'Ente.

La nomina del Presidente dei Sindaci viene effettuata contestualmente alla nomina dell'intero collegio.

Il compenso dei Sindaci è fissato dal Consiglio d'Amministrazione.

### Titolo III - FINANZIAMENTO

#### Art. 11 – Finanziamento ordinario

Il funzionamento ordinario dell'ente è garantito dalla quota annuale di associazione deliberata per l'anno successivo nell'ultima convocazione del Consiglio d'Amministrazione di ogni anno.

Il finanziamento ordinario deve coprire integralmente tutte le seguenti spese:

- a) spese di locazione ed utenze direttamente riconducibili all'attività dell'Ente;
- b) spese per l'attività ordinaria degli Organi sociali;
- c) spese connesse con le retribuzioni di eventuale personale dipendente dell'Ente.

#### Art. 12 – Finanziamento Straordinario

L'esecuzione di attività di ricerca, studio o analisi di cui all'articolo 3 dello Statuto, in favore degli Enti Bilaterali Contrattuali, comporterà la contabilizzazione quale finanziamento straordinario dei costi pattuiti per i suddetti studi.

#### Art. 13 – Patrimonio dell'Ente

Costituisce patrimonio dell'Ente: l'ammontare in conto capitale delle quote di finanziamento ordinario e, se deliberato, straordinario oltre a tutti i beni materiali entrati in possesso dell'Ente nel corso della sua attività.

A cura del Presidente andrà tenuto apposito registro di tutti i beni di appartenenza dell'Ente, tale registro sarà vidimato dai sindaci in sede di analisi del bilancio e da loro certificato.

#### Art. 14 – Finanziamenti pubblici

Gli eventuali finanziamenti pubblici connessi con specifici progetti andranno rendicontati in appositi bilanci e non confluiranno nel bilancio dell'Ente se non per le eventuali parti di competenza.

#### Art. 15 – Oneri per le cariche sociali

Gli oneri per le prestazioni del Presidente, del Consiglio d'Amministrazione e dei Sindaci andranno deliberati per importi che trovino certa copertura nel bilancio di previsione di ciascun anno.

Il bilancio di previsione è dato dalla determinazione delle quota associativa ordinaria moltiplicata per il numero dei soci.

E' fatto espresso divieto di prevedere in sede di determinazione delle disponibilità ogni e qualsiasi entrata diversa da quella di cui all'articolo 8.

#### Art. 16 – Oneri per il Comitato Scientifico

Gli oneri per le prestazioni professionali di consulenti e ricercatori andranno deliberati per importi che trovino certa copertura nel bilancio di previsione di ciascun anno.

Il bilancio di previsione è dato dalla determinazione delle quota associativa ordinaria moltiplicata per il numero dei soci.

E' fatto espresso divieto di prevedere in sede di determinazione delle disponibilità ogni e qualsiasi entrata diversa da quella di cui all'articolo 8.

#### Art. 17 – Bilancio Sociale

Il bilancio sociale inizia il 1 gennaio di ciascun anno e termina il 31 dicembre dello stesso.

### Titolo IV – DURATA, SCIoglimento E RIMANDI

#### Art. 18 – Durata dell'Ente

La durata dell'Ente è illimitata.

#### Art. 19 – Scioglimento dell'Ente

Il Consiglio d'Amministrazione potrà deliberare con la maggioranza dei due terzi la messa in liquidazione dell'Ente con apposita riunione indetta con questo solo argomento all'ordine del giorno.

Dopo la deliberazione della messa in liquidazione dell'Ente andrà nominato dal Consiglio d'Amministrazione prima delle sua decadenza un Liquidatore che entro sei mesi dovrà terminare la chiusura dell'Ente.

#### Art. 20 – Destinazione del patrimonio dell'Ente

*Il Patrimonio dell'Ente di cui all'articolo 13 sarà dal Liquidatore versato, una volta terminate tutte le operazioni di chiusura delle partite in sospeso, alla Croce Rossa italiana.*

#### Art. 21 – Modifica dello Statuto

Le modifiche del presente Statuto saranno deliberate all'unanimità dal Consiglio d'Amministrazione riunito con specifica ed esclusiva convocazione e dovranno essere riportate oltre che sul registro dei verbali del Consiglio stesso anche nella versione originale vidimata da un notaio.

#### Art. 22 – Rimando alla normativa vigente

Per tutto quanto non previsto dal presente Statuto si rimanda alla normativa vigente.



## ACCORDO ATTUATIVO PER L'APPRENDISTATO

(da definirsi tra le Parti)

**MODULISTICA  
E  
FAC-SIMILE CEDOLINO PAGA**

(da definirsi tra le Parti)

## INDICE

### CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE AZIENDE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ NEL SETTORE DEL TURISMO

#### *Premessa*

#### TITOLO I

Validità e Sfera di Applicazione

Art. 1 (Validità)

Art. 2 (Sfera di applicazione)

#### TITOLO II

Assunzione

Art. 3 (Modalità di assunzione)

Art. 4 (Documenti per l'assunzione)

#### TITOLO III

Lavoro Part-Time

Art. 5 (Definizione)

Art. 6 (Adempimenti)

Art. 7 (Minimo orario)

Art. 8 (Part-time verticale)

#### TITOLO IV

Apprendistato

Art. 9 (Campo d'azione)

Art. 10 (Malattia dell'apprendista)

Art. 11 (Rapporto numerico)

ART. 12 (Adempimenti)

ART. 13 (Retribuzione degli apprendisti)

#### TITOLO V

Contratto di Inserimento

Art. 14 (Definizione)

Art. 15 (Beneficiari)

Art. 16 (Aziende eleggibili)

Art. 17 (Norma di salvaguardia)

Art. 18 (Progetto formativo)

Art. 19 (Durata del progetto)

Art. 20 (Deroghe per i portatori di handicap)

Art. 21 (Norme contrattuali)

Art. 22 (Modelli formativi)

Art. 23 (Ente Bilaterale)

Art. 24 (Rimando alla normativa)

#### TITOLO VI

Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro

Art. 25 (Premessa)

Art. 26 (Richiami normativi)

Art. 27 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Art. 28 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

Art. 29 (Obblighi di informazione)

Art. 30 (Diritti dei lavoratori somministrati)

Art. 31 (Lavoro intermittente)

Art. 32 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)

Art. 33 (Lavoro ripartito)

Art. 34 (Soglie numeriche)

Art. 35 (Gestione delle controversie)

## TITOLO VII

### Classificazione del Personale

Art. 36 (Classificazione del Personale)

Art. 37 (Automatismo di carriera)

Art. 38 (Mansioni di attesa)

## TITOLO VIII

### Quadri

Art. 39 (Declaratoria)

Art. 40 (Orario Part-time)

Art. 41 (Formazione ed aggiornamento)

Art. 42 (Assegnazione della qualifica)

Art. 43 (Polizza assicurativa)

Art. 44 (Indennità di funzione)

Art. 45 (Orario Flessibile)

## TITOLO IX

### Quadri di Direzione

Art. 46 (Declaratoria)

Art. 47 (Accesso alla qualifica)

Art. 48 (Minimi retributivi)

Art. 49 (Contrattazione collettiva di miglior favore )

Art. 50 (Norme di salvaguardia)

## TITOLO X

### Periodo di Prova

Art. 51 (Periodo di prova)

Art. 52 (Sospensione del periodo di prova)

## TITOLO XI

### Orario di Lavoro

Art. 53 (Orario di lavoro settimanale)

Art. 54 (Esposizione orario di lavoro)

## TITOLO XII

### Lavoro Straordinario - Supplementare

Art. 55 (Lavoro straordinario)

Art. 56 (Lavoro supplementare)

Art. 57 (Registro lavoro supplementare)

Art. 58 (Registro lavoro straordinario)

Art. 59 (Lavoro ordinario notturno)

## TITOLO XIII

### Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi

Art. 60 (Riposo settimanale)

Art. 61 (Festività nazionali)

Art. 62 (Ferie)

Art. 63 (Permessi )

## TITOLO XIV

### Congedo Matrimoniale - Servizio Militare

Art. 64 (Congedo matrimoniale)

Art. 65 (Servizio militare)

## TITOLO XV

### Missioni e Trasferimenti

Art. 66 (Missioni)

Art. 67 (Trasferimenti)

Art. 68 (Disposizioni per i trasferimenti)

## TITOLO XVI

Sospensione dal Lavoro

Art. 69 (Sospensione del lavoro)

## TITOLO XVII

Anzianità di Servizio

Art. 70 (Aumenti per anzianità)

Art. 71 (Anzianità convenzionale)

## TITOLO XVIII

Congedi - Diritto Allo Studio

Art. 72 (Congedi retribuiti)

Art. 73 (Diritto allo studio)

## TITOLO XIX

Gravidanza E Puerperio

Art. 74 (Astensione dal lavoro della lavoratrice )

Art. 75 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

Art. 76 (Permessi per assistenza)

Art. 77 (Normativa)

## TITOLO XX

Malattie ed Infortuni

Art. 78 (Malattia)

Art. 79 (Normativa)

Art. 80 (Obblighi del lavoratore)

Art. 81 (Periodo di comportamento)

Art. 82 (Trattamento economico di malattia)

Art. 84 (Trattamento economico di infortunio)

Art. 85 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

Art. 86 (Festività)

Art. 87 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

Art. 88 (Tubercolosi)

Art. 89 (Rimando alla vigente normativa)

## TITOLO XXI

Part Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Art. 90 (Definizione)

Art. 91 (Durata temporale del Part Time temporaneo)

Art. 92 (Beneficiari)

Art. 93 (Malati Oncologici)

Art. 94 (Assistenza Anziani)

Art. 95 (Assistenza minori di anni 3 a carico)

Art. 96 (Assistenza minori di anni 14 portatori di handicap)

Art. 97 ( Trasformazione Part Time temporaneo in definitivo)

Art. 98 (Richiesta di annullamento del Part Time temporaneo)

Art. 99 (Deleghe all'Ente Bilaterale)

## TITOLO XXII

Trattamento Economico

Art. 100 (Voci retributive)

Art. 101 (Divisore orario)

Art. 102 (Paghe contrattuali)

Art. 103 (Indennità cassa)

Art. 104 (Modello di cedolino paga)

## TITOLO XXIII

Condizioni di Miglior Favore ed eventuali Eccedenze Tabellari

Art. 105 (Condizioni di miglior favore)

Art. 106 (Procedure di prima applicazione del presente contratto)

#### TITOLO XXIV

Mensilità Aggiuntive

Art. 107 (Tredicesima)

Art. 108 (Quattordicesima)

#### TITOLO XXV

Fondo Pensioni Integrativo

Art. 109 (Adempimenti Legge 335/95)

Art. 110 (Competenze)

#### TITOLO XXVI

Doveri Del Personale E Norme Disciplinari

Art. 111 (Obbligo del prestatore di lavoro)

Art. 112 (Divieti)

Art. 113 (Giustificazioni delle assenze)

Art. 114 (Rispetto orario di lavoro)

Art. 115 (Comunicazione mutamento di domicilio)

Art. 116 (Provvedimenti disciplinari)

Art. 117 (Codice disciplinare)

Art. 118 (Normativa provvedimenti disciplinari)

#### TITOLO XXVII

Composizione delle Controversie

Art. 119 (Campo di intervento)

Art. 120 (Commissione di Conciliazione paritetica nazionale)

Art. 121 (Commissioni di conciliazione paritetiche territoriali)

#### TITOLO XXVIII

Risoluzione Del Rapporto Di Lavoro – Preavviso

Art. 122 (Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.)

Art. 123 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)

Art. 124 (Normativa)

Art. 125 (Nullità del licenziamento)

Art. 126 (Nullità del licenziamento per matrimonio)

Art. 127 (Licenziamento simulato)

Art. 128 (Periodo di preavviso)

Art. 129 (Preavviso per dimissioni)

Art. 130 (Decorrenza del periodo di preavviso)

Art. 131 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Art. 132 (Trattamento di fine rapporto)

Art. 133 (Decesso del dipendente)

Art. 134 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Art. 135 (Dimissioni)

Art. 136 (Dimissioni per matrimonio)

Art. 137 (Dimissioni per maternità)

#### TITOLO XXIX

Sicurezza Sul Lavoro

Art. 138 (Premessa)

Art. 139 (Richiami normativi)

Art. 140 (Adempimenti preliminari)

Art. 141 (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS)

Art. 142 (Disposizioni finali)

#### TITOLO XXX

Tutela della Dignità e Parità dei Lavoratori

Art. 143 (Tutela delle lavoratrici madri)

Art. 144 (Pari Opportunità)

Art. 145 (Azioni Positive)

Art. 146 (Molestie sui luoghi di lavoro)

Art. 147 (Lavoratori di lingua non italiana)

Art. 148 (Lavoratori stranieri)  
Art. 149 (Aspettativa per tossicodipendenza)  
Art. 150 (Aspettativa per alcolismo)  
Art. 151 (Salubrità degli ambienti di lavoro)  
Art. 152 (Tutela dei genitori di portatori di Handicap)  
Art. 153 (Mobbing)

#### TITOLO XXXI

##### Relazioni Sindacali

Art. 154 (Relazioni Nazionali)  
Art. 155 (Relazioni Territoriali)  
Art. 156 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)  
Art. 157 ( Clausola di salvaguardia)  
Art. 158 (Regolamento elettorale RSU)  
Art. 159 (Contrattazione aziendale)  
Art. 160 (Assemblea)  
Art. 161 (Referendum)  
Art. 162 (Delegato Provinciale)  
Art. 163 (Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale)  
Art. 164 (Deleghe Sindacali)  
Art. 165 ( Quote di riserva per le categorie numericamente minori)  
Art. 166 ( Dirigenti sindacali)  
Art. 167 (Permessi sindacali ex punto a) dell'articolo 158)  
Art. 168 ( Permessi retribuiti RSU)  
Art. 169 ( Permessi non retribuiti RSU)  
Art. 170 (Aspettativa per incarichi sindacali)  
Art. 171 (COVELCO)

#### TITOLO XXXII

##### Ente Bilaterale

Art. 172 (Ente bilaterale)  
Art. 173 (Funzionamento dell'Ente Bilaterale)

#### TITOLO XXXIII

##### Istituti Speciali E Derghe Per Le Aziende Stagionali

Art. 174 (Definizione di azienda stagionale)  
Art. 175 (Tipologia di contratti ammessi)  
Art. 176 (Periodo di prova)  
Art. 177 (Preavviso)  
Art. 178 (Orario di lavoro)  
Art. 179 (Vitto)  
Art. 180 (Indennità sostitutiva delle ferie)  
Art. 181 (Ratei mensilità aggiuntive)  
Art. 182 (Matrimonio lavoratori stagionali)  
Art. 183 (Trattamento di fine rapporto)

Parti speciali per le diverse categorie del turismo

#### TITOLO XXXIV

##### Aziende Alberghiere

Art. 184 (Classificazione aziende alberghiere)  
Articolo 185 (Stagisti)  
Art. 186 (Nastro orario)  
Art. 187 (Lavoro notturno)  
Art. 188 (Malattia, alloggio)  
Art. 189 (Malattia, anticipi)

#### TITOLO XXXV

##### Complessi Turistico - Ricettivi dell'aria aperta

Art. 190 (esigenze specifiche del territorio)

Titolo XXXVI  
Pubblici Esercizi

SUBTITOLO A  
PERSONALE STAGIONALE

- Art. 191 (Stagionali, periodo di prova)
- Art. 192 (Aumenti retributivi per il personale stagionale)

SUBTITOLO B  
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI  
NEI PUBBLICI ESERCIZI

- Art. 193 (minimi retributivi per percentualisti)
- Art. 194 (Tredicesima e quattordicesima mensilità)
- Art. 195 (Percentuale di servizio)
- Art. 196 (Percentuale di servizio per maitres e capo camerieri)
- Art. 197 (Conversione a retribuzione fissa)
- Art. 198 (Indennità di preavviso e TFR)

SUBTITOLO C  
PULIZIA DEI LOCALI

- Art. 199 (Mansioni inferiori)

SUBTITOLO D  
NORME PER I LOCALI NOTTURNI

- Art. 200 (Definizione)
- Art. 201 (Esonero servizi di pulizia)

SUBTITOLO E  
NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA

- Art. 202 (Nome per i cambi di proprietà)
- Art. 203 (Orario di lavoro)
- Art. 204 (Sciopero mense operanti in servizi pubblici essenziali)
- Art. 205 (Refezione)

Titolo XXXVII  
Stabilimenti Balneari

- Art. 206 (Interruzione meridiana)
- Art. 207 (Lavoro straordinario)

Titolo XXXVIII  
Alberghi Diurni

- Art. 208 (Riferimento normativo)

Titolo IXL

Agenzia Di Viaggio E Tour Operator

- Art. 209 (Paga base per Agenzie di viaggio e Tour operator)
- Art. 210 (Apprendistato)
- Art. 211 (Orario settimanale)
- Art. 212 (Orario di lavoro settimanale per i periodi di alta stagione)
- Art. 213 (Lavoro straordinario)
- Art. 214 (Missioni e trasferimenti)
- Art. 215 (Comando fuori sede)
- Art. 216 (Provvigioni)

TITOLO XL

Formazione ed Aggiornamento Professionale

- Art. 217 (Funzioni di promozione e attivazione della formazione continua in seno all'Ente Bilaterale)
- Art. 218 (Finanziamento del Fo.Fo.Ter. dell'Ente Bilaterale)

TITOLO XLI

Archivio Contratti



Art. 219 (Deposito contratto)

## TITOLO XLII

Decorrenza e durata

Art. 220 (Decorrenza e durata)

### *Allegati al contratto collettivo*

ALLEGATO A) MINIMI TABELLARI

ALLEGATO B) REGOLAMENTO RSU

#### PARTE PRIMA

Premessa

Modalità di costituzione e di funzionamento

Art. 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Art. 2 Composizione

Art. 3 Numero dei componenti

Art. 4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

Art. 5 Compiti e funzioni

Art. 6 Durata e sostituzione nell'incarico

Art. 7 Decisioni

Art. 8 Clausola di salvaguardia

#### PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della R.S.U.

Art. 1 Modalità per indire le elezioni

Art. 2 Quorum per la validità delle elezioni

Art. 3 Elettorado attivo e passivo

Art. 4 Presentazione delle liste

Art. 5 Commissione elettorale

Art. 6 Compiti della Commissione

Art. 7 Affissioni

Art. 8 Scrutatori

Art. 9 Segretezza del voto

Art. 10 Schede elettorali

Art. 11 Preferenze

Art. 12 Modalità della votazione

Art. 13 Composizione del seggio elettorale

Art. 14 Attrezzatura del seggio elettorale

Art. 15 Riconoscimento degli elettori

Art. 16 Compiti del Presidente

Art. 17 Operazioni di scrutinio

Art. 18 Attribuzione dei seggi

Art. 19 Ricorsi alla Commissione elettorale

Art. 20 Comitato dei garanti

Art. 21 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

Art. 22 Adempimenti della Direzione aziendale

Art. 23 Clausola finale

ALLEGATO (C) REGOLAMENTO ELETTORALE PER I  
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

#### TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -

Art. 1 Sfera di applicazione

Art. 2 Elezioni del RLS

Art. 3 Durata del mandato

Art. 4 Formazione RLS

Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione.

Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Art. 7 Rappresentate del lavoratori per la Sicurezza Territoriale

- Art. 8 Applicazione Dlgs 626/94
- Art. 9 Dimensioni del territorio
- Art. 10 Durata del mandato
- Art. 11 Clausola estensiva

#### TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO -

- Art. 12 Costituzione
- Art. 13 Territorialità
- Art. 14 Funzionamento OP
- Art. 15 Retribuzione RLST
- Art. 16 Notifica nominativi RLST

#### TITOLO III - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI -

- Art. 17 Sfera di applicazione
- Art. 18 Numero degli RLS
- Art. 19 Monte ore per RLS
- Art. 20 Garanzie per gli RLST
- Art. 21 Modalità di elezione

#### TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -

- Art. 22 Formazione RLS/RLST
- Art. 23 RLST
- Art. 24 RLS
- Art. 25 Permessi per la formazione

#### TITOLO V - PERCORSO FORMATIVO –

- Art. 26 Materie formative
- Art. 27 Criteri valutativi
- Art. 28 Riconoscimento RLS

#### TITOLO VI- ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

- Art. 29 Accesso ai luoghi di lavoro
- Art. 30 Modalità di consultazione
- Art. 31 Informazione
- Art. 32 Documentazione aziendale
- Art. 33 Norme di salvaguardia ed estensive

#### TITOLO VII- NORME TRANSITORIE E FINALI -

- Art. 34 Sostituzione RLS
- Art. 35 Aziende sino a 200 dipendenti
- Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti
- Art. 37 Sostituzione RLST
- Art. 38 Clausola di salvaguardia
- Art. 39 Decorrenza e durata

#### ALLEGATO (D)

#### ENTE BILATERALE INTERCONFEDERALE CONFTERZIARIO – CIU - CONFLAVORATORI

##### Statuto

##### Titolo I – COSTITUZIONE, SCOPI,

- Art. 1 – Costituzione
- Art. 2 – Sede legale
- Art. 3 – Scopi Sociali
- Art. 4 – Modifica degli Scopi Sociali
- Art. 5 – Soci

##### Titolo II – CARICHE SOCIALI

- Art. 6 – Presidente
- Art. 7 – Consiglio di Amministrazione
- Art. 8 – Direttore Generale
- Art. 9 – Comitato Scientifico

Art. 10 -Sindaci

Titolo III - FINANZIAMENTO

Art. 11 – Finanziamento ordinario

Art. 12 – Finanziamento Straordinario

Art. 13 – Patrimonio dell’Ente

Art. 14 – Finanziamenti pubblici

Art. 15 – Oneri per le cariche sociali

Art. 16 – Oneri per il Comitato Scientifico

Art. 17 – Bilancio Sociale

Titolo IV – DURATA, SCIoglimento E RIMANDI

Art. 18 – Durata dell’Ente

Art. 19 – Scioglimento dell’Ente

Art. 20 – Destinazione del patrimonio dell’Ente

Art. 21 – Modifica dello Statuto

Art. 22 – Rimando alla normativa vigente

ALLEGATO (E)

ACCORDO ATTUATIVO PER L’APPRENDISTATO

ALLEGATO (F)

MODULISTICA E FAC-SIMILE CEDOLINO PAGA