

Guida al nuovo CCNL Turismo

a c c o r d o
27 luglio 2007



quarta edizione



FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni
Italiane Alberghi e Turismo

Guida al nuovo CCNL Turismo – accordo 27 luglio 2007
di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido
copertina di Noemi Moauro.

EDIZIONI ISTA
Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
“Giovanni Colombo”
00187 Roma – Via Toscana 1

copyright © 2007 Federalberghi & Format

Il 27 luglio 2007 Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet e Federreti, con l'assistenza di Confcommercio, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Turismo, scaduto il 31 dicembre 2005.

Di seguito, forniamo alcune note di commento relative agli aspetti di maggiore interesse per le imprese.

governance

L'intesa si apre con un insieme di raccomandazioni che le parti stipulanti rivolgono alle istituzioni al fine di indirizzare la politica di governo del settore turismo.

Alcune di tali indicazioni sono state recepite dal Parlamento. Ad esempio, in tema di semplificazione amministrativa, la legge finanziaria per il 2008 prevede l'adozione di regolamenti volti a razionalizzare e ridurre gli adempimenti a carico delle imprese turistiche. Una previsione più esplicita concernente i rapporti di lavoro nel settore turismo, seppur limitata ad una specifica tipologia, è contenuta nella legge di attuazione del protocollo sul welfare. Una ulteriore risposta

positiva alle esigenze segnalate dalle parti riguarda i buoni vacanza. In proposito, la legge finanziaria per il 2008 ha rafforzato la possibilità di utilizzare le risorse del fondo di rotazione per il prestito e il risparmio turistico per l'erogazione di buoni vacanza da destinare alle fasce sociali più deboli, anche per la soddisfazione delle esigenze di destagionalizzazione dei flussi turistici nei settori del turismo balneare, montano e termale.



SOMMARIO

governance
apprendistato
part time
week end
appalto di servizi
lavoratori stranieri
orario flessibile
lavoro straordinario
riposo settimanale
retribuzione
una tantum
assistenza sanitaria
vitto e alloggio
quadrifor
lavoratori studenti
ricongiungimento familiare
patologie oncologiche
part time post partum
relazioni sindacali
classificazione del personale

apprendistato

L'accordo ha profondamente innovato la disciplina contrattuale del rapporto di apprendistato, conferendo attuazione a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 276 del 2003.

Le nuove disposizioni contrattuali, ancorché prevalentemente riferite al contratto di apprendistato professionalizzante, sono applicabili - in quanto compatibili - anche al contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione e al contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

età dell'apprendista

Il nuovo CCNL non fissa alcun limite in materia di età dell'apprendista. Sono quindi interamente utilizzabili le opportunità previste dalla legislazione vigente.

Ricordiamo che, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

qualifiche

L'apprendistato potrà essere svolto per il conseguimento delle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento nei livelli 2, 3, 4, 5, 6s e 6.

Sarà altresì possibile stipulare un contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione anche in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1.

Sono state esplicitamente abrogate le disposizioni contrattuali che consentivano lo svolgimento dell'apprendistato solo per alcune qualifiche del sesto livello; sono state altresì abrogate le disposizioni che limitavano le funzioni attribuibili agli apprendisti inquadrati al terzo livello (commi 6 e 7 dell'articolo 55 del CCNL Turismo 19 luglio 2003).

durata dell'apprendistato

La durata del rapporto di apprendistato varia tra 24 e 48 mesi, in relazione alla qualifica da conseguire. La contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

In relazione al contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, la durata non potrà essere superiore a quella del corrispondente corso di studi.

La tabella che segue indica, per ciascun livello, la durata prevista dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007 e la durata prevista dal CCNL Turismo 19 luglio 2003.

liv.	CCNL 2007	CCNL 2003
2	48	=
3	48	36
4	48	36
5	36	36
6s	36	24
6	24	18

numero degli apprendisti

E' stato raddoppiato il numero di apprendisti che ciascun datore di lavoro può assumere.

Nelle singole unità produttive non potrà essere superata la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato (in precedenza vigeva un limite di un apprendista ogni due lavoratori qualificati).

L'imprenditore che

non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre (in precedenza, veniva garantita la possibilità di assumere almeno due apprendisti).

conferma in servizio

L'accordo introduce un meccanismo volto ad incentivare l'assunzione dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato. Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

retribuzione

La retribuzione degli apprendisti continuerà ad essere determinata in percentuale rispetto alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, con un rapporto che parte dall'ottanta per cento e, a partire dal quarto anno di apprendistato, raggiunge il novantacinque per cento. Anche gli scatti di anzianità, dovuti agli apprendisti ai sensi dell'articolo 151 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, dovranno essere calcolati applicando tale criterio percentuale.

In tema di retribuzione degli apprendisti, giova ricordare che il Ministero del lavoro ha modificato il proprio orientamento (interpello 1° ottobre 2007, n. 28), esprimendo l'avviso che non sia possibile che la retribuzione dell'apprendista, calcolata con il procedimento della percentualizzazione, sia inferiore a quella derivante dal sistema del sottoinquadramento, previsto dalla legge.

Pur non essendo riferito alle disposizioni del CCNL Turismo, tale pronunciamento ha originato incertezza riguardo al sistema da utilizzare per il calcolo della retribuzione. Al fine di fugare tali incertezze, sulla scorta

delle sollecitazioni provenienti da Federalberghi, nel corso della discussione parlamentare sulla conversione il legge del Protocollo 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività, il Governo ha accolto un ordine del giorno che lo impegna a risolvere il problema affidando prioritariamente all'autonomia della contrattazione collettiva la definizione della modalità di retribuzione dell'apprendista.

formazione

Di norma, la formazione di base si svolgerà presso strutture esterne all'azienda, mentre la formazione tecnico professionale si svolgerà all'interno dell'azienda.

E' stato, inoltre, definito un percorso per l'autocertificazione della capacità formativa dell'azienda.

I percorsi formativi per l'apprendistato professionalizzante possono essere individuati mediante rinvio ai profili delineati dal gruppo di esperti designati dal Ministero del lavoro, dal Ministero dell'istruzione università e ricerca, dalle Regioni e dalle parti sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol.

Con riferimento al settore Turismo, tali profili sono stati elaborati con la collaborazione di Federalberghi e delle organizzazioni aderenti.

enti bilaterali

L'accordo prevede che gli enti bilaterali possano fornire un insieme di servizi in materia di apprendistato, a sostegno dell'attività dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle relative organizzazioni. Più precisamente, gli enti bilaterali potranno proporre strutture formative, rilasciare pareri di conformità sul contratto di apprendistato, verificare la conformità dell'addestramento.

cicli stagionali

Le parti hanno aggiornato la disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali.

Nel contempo, hanno richiesto al Ministero del Lavoro di confermare tale possibilità, attualmente inibita per effetto delle indicazioni fornite dallo stesso Ministero con nota 2 maggio 2006, n. 3769.

Al riguardo, si segnala che - sulla scorta delle reiterate sollecitazioni da Federalberghi - nel corso della discussione parlamentare sulla

conversione il legge del Protocollo 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività, il Governo ha accolto come raccomandazione un ordine del giorno che lo invita a modificare la prassi amministrativa in atto in materia di apprendistato stagionale ed a ricercare un assetto più efficiente nell'ambito dei decreti legislativi che dovranno riformare la disciplina dell'apprendistato.

assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° luglio 2009, sarà obbligatoria l'iscrizione degli apprendisti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa

indennità economica di malattia

Il trattamento spettante agli apprendisti in caso di malattia è parificato a quello previsto per la generalità dei lavoratori.

Sono state esplicitamente abrogate le disposizioni che prevedevano una disciplina ad hoc applicabile nei primi tre giorni di malattia e in caso di ricovero ospedaliero (articolo 161 del CCNL Turismo 19 luglio 2003).

disposizioni generali

Salvo diversa previsione contrattuale, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.

Agli apprendisti assunti prima del 27 luglio 2007 continuano ad applicarsi le disposizioni del CCNL 19 luglio 2003.

part time

L'accordo introduce significative novità in materia di disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

limiti massimi di durata

Sono stati aboliti i limiti massimi di durata della prestazione lavorativa a tempo parziale (in precedenza, il contratto part time non poteva avere durata superiore a 28 ore settimanali, 124 ore mensili, 1352 ore annuali).

clausole elastiche e clausole flessibili

La regolamentazione delle clausole elastiche e delle clausole flessibili è affidata alla contrattazione

integrativa. In attesa di tale regolamentazione, è comunque possibile attivare tali istituti avvalendosi delle opportunità offerte dalla contrattazione nazionale.

modalità di attivazione

L'attivazione delle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto dal quale risultino le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che ne autorizzano l'applicazione.

Per effetto delle novità introdotte dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili o elastiche è di cinque giorni.

clausole flessibili

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

clausole elastiche

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

indennità sostitutiva

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5%, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche, le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

denuncia del patto

L'atto scritto di ammissione alle clausole fles-

sibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

week end

E' stata disciplinata una particolare tipologia di lavoro a tempo parziale, utilizzabile per far fronte ai picchi di attività che si verificano abitualmente durante i fine settimana, alle condizioni e con le modalità di seguito illustrate.

durata della prestazione

La caratteristica principale del nuovo istituto consiste nella possibilità di attivare contratti di lavoro di durata inferiore al limite minimo previsto per la generalità dei casi (quindici ore settimanali). Il nuovo CCNL ha infatti previsto che tali contratti abbiano

una durata di almeno otto ore settimanali. Inoltre, la contrattazione integrativa potrà ulteriormente intervenire sulla durata della prestazione.

Ovviamente, la determinazione di una durata minima non inibisce la stipula di contratti di durata superiore (ad esempio, dieci o dodici ore).

Allo stesso modo, continueranno a poter essere stipulati per il fine settimana contratti di durata pari o superiore a quindici ore, ai quali non sarà necessario applicare le specifiche limitazioni previste per il contratto week end.

lavoratori interessati

I contratti week end possono essere stipulati unicamente con lavoratori studenti. Non essendo previste limitazioni al riguardo, tale condizione può essere interpretata quale riferimento agli studenti che frequentano corsi di ogni ordine e grado. Restano ovviamente ferme le norme di legge che regolano l'età minima per l'accesso al lavoro (16 anni).

periodi interessati

I contratti week end possono essere stipulati unicamente per le

prestazioni da rendersi durante il fine settimana.

Tale periodo comprende certamente le giornate di sabato e di domenica.

Sul punto si registra anche una interpretazione estensiva, secondo la quale per week end si intende il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina (Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4). Al riguardo, è tuttavia doveroso ricordare come tale interpretazione fosse esplicitamente riferita ad una fattispecie diversa (il lavoro intermittente), seppur finalizzata seppur finalizzata a rispondere ad analoghe esigenze.

turno spezzato

L'accordo prevede esplicitamente che la prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non possa essere frazionata nell'arco della giornata.

Pertanto, le prestazioni di durata pari o superiore a quattro ore giornaliere sono frazionabili (ad esempio, quattro ore il sabato, frazionate in due turni da due ore, ed altret-

tante la domenica).

Restano ovviamente ferme le norme contrattuali che regolano il nastro orario (quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria e dodici ore per il restante personale, salvo condizioni di miglior favore).

compatibilità con il contratto a tempo determinato

Il contratto week end può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

Tale seconda modalità dovrà ovviamente essere attivata nel rispetto dei limiti che la legge e la contrattazione pongono alla stipula di contratti a termine (decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368; articoli 73 e seguenti del CCNL Turismo 19 luglio 2003). Si ricorda, in particolare, che è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

appalto di servizi

L'accordo definisce una procedura volta a prevenire l'alimentarsi

del contenzioso relativo ai casi in cui l'azienda conferisca a terzi la gestione in appalto di un servizio in precedenza gestito direttamente.

Tale procedura prevede il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali presenti in azienda ed è articolata in due momenti: uno di carattere informativo, l'altro, eventuale, di confronto.

La procedura ha una durata massima complessiva di 45 giorni dalla prima convocazione.

fase di informazione

L'azienda che intende conferire in appalto a terzi la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente convocherà le RSA/RSU per informarle riguardo a:

- le attività che vengono conferite in appalto;
- i lavoratori coinvolti in tale processo;
- l'assunzione, da parte dell'appaltatore, del rischio d'impresa e dei conseguenti obblighi - inseriti nel contratto di appalto - derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, igiene e sicurezza sul lavoro, rispetto dei trattamenti economici

e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale; - l'esercizio, da parte dell'appaltatore, del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

La fase di informazione si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione delle RSA/RSU.

fase di confronto

Questa ulteriore fase della procedura ha carattere di eventualità e la sua attivazione dovrà essere richiesta dalle RSA/RSU entro i termini previsti per la fase di informazione, cioè entro quindici giorni dalla prima convocazione delle rappresentanze sindacali per la fase di informazione.

La fase di confronto è finalizzata a raggiungere intese riguardo agli obiettivi di salvaguardia dei livelli occupazionali, di mantenimento dell'unicità contrattuale, di trattamento da applicare ai dipendenti già in forza presso l'azienda appaltante, con particolare riferimento agli eventuali servizi offerti dalla stessa.

L'attivazione della fase di confronto non comporta, per l'azienda, alcun obbligo di perve-

nire ad un accordo con la rappresentanza sindacale sui temi affrontati.

Al termine di tale fase, decorsi 45 giorni dalla prima convocazione delle RSA/RSU per la fase di informazione, le parti riprenderanno la propria libertà d'azione e l'azienda potrà comunque procedere all'affidamento in appalto dei servizi preventivato.

lavoratori stranieri

L'accordo disciplina alcuni importanti aspetti relativi all'ingresso in Italia per motivi di lavoro di cittadini stranieri.

accesso al lavoro

Nel contesto delle azioni comuni da intraprendere per favorire l'accesso al mercato del lavoro di questa categoria di addetti, l'intesa stabilisce l'impegno a favorire l'impiego dei lavoratori stranieri in tutte le forme di rapporto di lavoro disciplinate dal CCNL Turismo, compatibilmente con le condizioni di soggiorno del soggetto interessato.

priorità nel rientro

L'accordo di rinnovo prevede che l'esercizio del diritto di preceden-

za nella riassunzione, disciplinato dall'articolo n. 81 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, da parte del lavoratore straniero costituisce titolo di priorità per il reingresso nel Paese nell'anno successivo, per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (testo unico dell'immigrazione).

La nuova disposizione contrattuale, che sarà notificata alle competenti amministrazioni per i necessari adempimenti, intende favorire il reimpiego dei lavoratori stranieri semplificando le procedure connesse all'ingresso di coloro che hanno già prestato servizio presso lo stesso datore di lavoro.

convenzioni

Al fine di favorire la pianificazione del fabbisogno di manodopera straniera, le parti potranno stipulare convenzioni con i soggetti pubblici competenti per favorire l'ingresso dei cittadini stranieri, monitorare i flussi di uscita e concordare eventuali misure di accoglienza. I risultati di tali iniziative saranno notificati all'osservatorio sul mercato del lavoro dell'Ente bilaterale

nazionale del Turismo attraverso il competente Ente bilaterale territoriale.

orario flessibile

L'accordo introduce un nuovo sistema di gestione flessibile dell'orario di lavoro, che si aggiunge ai meccanismi già previsti dagli articoli 104, 105 e 114 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

Le nuove disposizioni prevedono la possibilità di calcolare l'orario di lavoro come media in un periodo di due settimane.

Nel corso di tali periodi si realizza pertanto la possibilità di derogare alla norma di carattere generale che qualifica come lavoro straordinario quello eccedente le quaranta ore settimanali (articoli 97 e 111 del CCNL Turismo 19 luglio 2003).

Ad esempio, si potrà verificare una settimana con un orario di lavoro di 48 ore e la successiva, a compensazione, con un orario di 32 ore, senza corrispondenza di compenso per lavoro straordinario.

Tale meccanismo è immediatamente applicabile per una volta in ciascun trimestre, per

complessive otto settimane nell'anno.

In applicazione del principio generale stabilito dall'articolo 13, comma 2, lettera l) del CCNL Turismo 19 luglio 2003, la contrattazione integrativa potrà migliorare ulteriormente le caratteristiche dell'istituto, adattandole alle specifiche esigenze aziendali e/o territoriali.

Ad esempio, i contratti integrativi potranno ampliare la durata del periodo di riferimento oltre le due settimane e/o consentire di applicare tale sistema in un maggior numero di casi.

Ai lavoratori interessati sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari ad un'ora per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione del meccanismo.

Tale riduzione di orario sarà gestita con le modalità stabilite dall'articolo 100 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

Ne consegue - per l'azienda - la possibilità di far godere i permessi per riduzione dell'orario in periodi di bassa attività o di pagarli entro il 30 giugno dell'anno seguente.

lavoro straordinario

E' stato abolito il limite giornaliero in precedenza previsto (due ore al giorno, elevate a tre per le aziende stagionali) per lo svolgimento del lavoro straordinario.

Conseguentemente, lo svolgimento del lavoro straordinario può essere liberamente svolto entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, di seguito riepilogati.

definizioni

Ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, si considera "lavoro straordinario" il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3 dello stesso decreto.

Il citato articolo 3, fissa l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali e prevede che i contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

durata massima settimanale dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario.

Ai sensi dell'articolo 98 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, la durata media dell'orario di lavoro può essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

limite massimo annuale

Ai sensi dell'articolo 111 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007, il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

ulteriori fattispecie

In aggiunta ai suddetti limiti, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è ammesso nelle seguenti ipotesi, indicate dall'articolo 5, comma 4, del decreto legislativo n. 66 del 2003:

- per eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

- per forza maggiore o nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

- per eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge n. 241 del 1990 e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali.

contribuzione

La legge n. 247 del 2007 ha abrogato la contribuzione aggiuntiva del 5% sulle ore di lavoro straordinario eccedenti l'orario normale di lavoro. Al riguardo, si segnala che l'INPS, con messaggio n. 658 del 2008, ha disposto che dal mese di gennaio 2008 non è più dovuto il contributo aggiuntivo sul lavoro straordina-

rio anche se riferito a prestazioni effettuate nel mese di dicembre 2007 ma pagate nella busta paga di gennaio 2008. La modifica riguarda anche coloro che fanno ricorso allo straordinario forfetario.

L'istituto ha chiarito altresì che, qualora nel corso del 2008 il datore di lavoro corrisponda somme di denaro a titolo di monetizzazione di prestazioni straordinarie, accantonate nella "banca delle ore", la contribuzione aggiuntiva non debba essere versata, anche se lo straordinario è stato eseguito nel corso del 2007.

riposo settimanale

L'articolo 36 della Costituzione repubblicana stabilisce che il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e non può rinunziarvi.

Tale principio si interpreta nel senso che il riposo settimanale deve essere comunque concesso al prestatore d'opera dopo sei giorni di lavoro e deve corrispondere a non meno di 24 ore consecutive.

La Corte Costituzionale (sentenze n. 150 del 1967, n. 146 del 1971, n. 65 del 1973) non ha tuttavia escluso la possibilità di

far godere il riposo settimanale con una periodicità differenziata, a condizione che:

- si tratti di casi di necessità a tutela di apprezzabili interessi;

- non venga snaturato od eluso il rapporto - nel complesso - di un giorno di riposo e sei di lavoro;

- non vengano superati i limiti di ragionevolezza sia rispetto alle esigenze particolari della specialità del lavoro, sia rispetto alla tutela degli interessi del lavoratore, soprattutto per quanto riguarda la salute dello stesso.

la disciplina legale

L'articolo 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 stabilisce che il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero.

La norma prevede alcune eccezioni a tali disposizioni, tra cui rientrano:

- le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello

della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

- le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

ulteriori eccezioni

Inoltre, è affidata alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire previsioni diverse, a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

sistema sanzionatorio

L'articolo 18 comma 4, del decreto legislativo n. 66 del 2003 punisce con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro la violazione degli obblighi in materia di riposo settimanale.

Si ricorda che, secondo il Ministero del Lavoro, vanno applicate tante sanzioni quanti sono i lavoratori interessati ed i riposi

giornalieri o settimanali non fruiti (Ministero del Lavoro, circolare n. 8 del 2005, paragrafo 15).

In proposito, il Ministero ha tuttavia sottolineato che, considerata la possibilità da parte della contrattazione collettiva di individuare delle deroghe all'obbligo di concessione del riposo settimanale, sarà necessario, prima di procedere a sanzionare il mancato rispetto della previsione normativa, verificare l'esistenza di eventuali deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva.

il nuovo CCNL Turismo

L'accordo per il rinnovo del CCNL Turismo ha affidato alla contrattazione integrativa la possibilità di consentire diverse modalità di godimento del riposo settimanale nelle seguenti eccezioni:

- al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

- al fine di rispondere

ad esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

In tali ipotesi, il riposo settimanale potrà essere fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione integrativa, corrisponda a non meno di una giornata per ogni sei giornate effettivamente lavorate.

disciplina transitoria

In attesa della stipula degli accordi integrativi sarà possibile fruire del riposo ad intervalli più lunghi di una settimana per un numero massimo di cinque riposi in ciascun anno.

In considerazione della eccezionalità del principio, le parti hanno attribuito alla norma una valenza transitoria, che si esaurirà con la scadenza del CCNL (31 dicembre 2009), a meno che non intervenga la contrattazio-

ne di secondo livello a prolungarne gli effetti.

retribuzione

E' stato concordato un aumento complessivo relativo al quadriennio 2006 - 2009 pari, per i lavoratori inquadrati al quarto livello, a euro 135,00.

La prima tranche di aumento, di importo pari a euro 40,00, è stata erogata a partire dal mese di luglio 2007.

La nuova paga base nazionale

	da lug-07	da gen-08	da lug-08	da lug-09
alberghi				
a	1242,74	1306,88	1342,51	1378,14
b	1115,37	1174,75	1207,74	1240,73
1	1003,38	1058,70	1089,44	1120,17
2	876,02	926,58	954,67	982,77
3	799,29	846,98	873,47	899,97
4	727,75	772,75	797,75	822,75
5	652,43	694,64	718,08	741,53
6s	608,99	649,57	672,11	694,66
6	593,11	633,11	655,34	677,56
7	525,10	562,59	583,42	604,24
alberghi minori				
a	1231,38	1295,52	1331,15	1366,78
b	1105,04	1164,42	1197,41	1230,40
1	993,05	1048,37	1079,11	1109,84
2	867,24	917,80	945,89	973,99
3	791,54	839,23	865,72	892,22
4	721,04	766,04	791,04	816,04
5	646,23	688,44	711,88	735,33
6s	603,31	643,89	666,43	688,98
6	587,43	627,43	649,66	671,88
7	519,94	557,43	578,26	599,08

Ulteriori aumenti saranno corrisposti a partire dai mesi di gennaio 2008 (euro 45,00), luglio 2008 (euro 25,00), luglio 2009 (euro 25,00).

Tali importi sono comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale (10,31 euro mensili) che, a decorrere dal mese di luglio 2007, viene assorbita dall'aumento contrattuale.

indennità di funzione per i quadri

Sono stati modificati gli importi dell'indennità di funzione mensile spettante ai lavoratori con qualifica di quadro, che non venivano aggiornati dal mese di gennaio 1997.

I nuovi importi sono i seguenti:

	gen-08	gen-09
A	60,00	75,00
B	55,00	70,00

lavoratori extra

L'accordo ha aggiornato anche i valori del compenso orario lordo spettante ai lavoratori extra.

Tali valori si applicano solo nelle località per le quali la contrattazione integrativa territoriale non abbia provveduto a disciplinare la materia e sono comprensivi degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.

una tantum

A copertura del periodo di carenza contrattuale è prevista l'erogazione di un importo una tantum, da corrispondersi in due rate.

destinatari

L'una tantum spetta unicamente al personale in forza alla data di stipula.

Pertanto, nessun importo è dovuto ai lavoratori cessati dal servizio prima del 27 luglio 2007, né ai lavoratori assunti successivamente.

L'una tantum spetta sia ai lavoratori assunti a tempo indeterminato sia ai lavoratori assunti a tempo determinato.

ammontare

L'importo dell'una tantum è differenziato in ragione del livello contrattuale di inquadramento, con le seguenti modalità:

	totale
a, b	466,00
1, 2, 3	396,00
4, 5	350,00
6s, 6, 7	280,00
apprendisti	234,00

Compenso orario per i lavoratori extra

	da lug-07	da gen-08	da lug-08	da lug-09
4	11,47	11,88	12,11	12,34
5	10,93	11,32	11,54	11,76
6s	10,45	10,83	11,04	11,25
6	10,33	10,70	10,91	11,11
7	9,67	10,02	10,21	10,40

decorrenze

L'una tantum sarà erogata in due rate, con la retribuzione del mese di agosto 2007 e del mese di febbraio 2008.

riproporzionamento

L'importo spettante a ciascun lavoratore sarà riproporzionato in ragione del servizio effettivamente prestato nel corso del periodo di carenza contrattuale (1 gennaio 2006 - 30 giugno 2007).

Ai lavoratori che non abbiano prestato servizio per l'intero periodo di carenza, l'una tantum sarà erogata pro quota, in ragione di un diciottesimo per ogni mese intero di servizio prestato.

Non si considerano le frazioni di mese inferiori a quindici giorni.

Le frazioni pari o superiori a quindici giorni si considerano per intero. Nessun riproporzionamento sarà effettuato per assenze complessivamente non superiori a trenta giorni.

Analogamente si procederà nel caso di assenze per malattie o di altre assenze non retribuite.

L'una tantum sarà invece dovuta in relazione alle assenze per maternità ed infortunio.

L'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità anche in relazione al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'accordo opera espresso riferimento ai periodi di servizio prestati nell'ambito del rapporto di lavoro in essere alla data del 27 luglio 2007. Pertanto, nessun importo è dovuto in relazione ad eventuali periodi di servizio prestati nel corso di un precedente rapporto di lavoro, anche se svolto alle dipendenze dello stesso datore di lavoro.

una tantum e indennità di vacanza contrattuale

L'una tantum si aggiunge all'indennità di vacanza contrattuale i cui importi, di seguito indicati, sono stati condivisi dalle parti stipulanti il CCNL e formalmente recepiti all'interno del testo contrattuale:

	aprile 06	luglio 06
a	8,81	14,69
b	8,16	13,60
1	7,60	12,67
2	6,95	11,58
3	6,55	10,92
4	6,18	10,31
5	5,80	9,67
6s	5,58	9,30
6	5,50	9,16
7	5,15	8,59

regime fiscale

L'articolo 17, comma 1, lettera b), del decreto Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ammette l'applicazione del regime di tassazione separata per gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti.

L'Agenzia delle entrate ha confermato che, nel caso di contratto collettivo, di norme o atti amministrativi dai quali derivano emolumenti riferibili ad anni precedenti rispetto a quello di percezione, le somme erogate non concorrono alla tassazione progressiva ma sono assoggettati alla tassazione separata (risoluzione 16 marzo 2004, n. 43/E).

Sulla scorta di tali orientamenti, le somme da pagarsi con la seconda rata (febbraio 2008) sono interamente riferite ad anni precedenti (2006 e/o 2007) a quello di corresponsione. Pertanto, si ritiene che possano essere interamente assoggettate a tassazione separata. Le

somme da pagarsi con la prima rata (agosto 2007), a seconda dei casi, possono essere riferite tanto al servizio prestato nel corso del 2006 quanto al servizio prestato nel corso del primo semestre 2007.

Ad esempio, nel caso di un lavoratore che abbia maturato il diritto a percepire l'una tantum nella misura intera, le somme erogate sono composte di dodici diciottesimi relativi all'anno 2006 e di sei diciottesimi relativi all'anno 2007.

Conseguentemente, la quota parte riferita all'anno 2006 sarà assoggettata a tassazione separata mentre la quota parte relativa all'anno 2007 sarà assoggettata a tassazione ordinaria.

Per converso, in relazione ai lavoratori che non abbiano prestato servizio per l'intero periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2006 - 30 giugno 2007) e/o che abbiano effettuato assenze che comportano la riduzione dell'importo spettante (ad esempio, assenze per malattia) occorrerà effettuare un calcolo ad hoc, al fine di determinare - per ciascun lavoratore - l'ammontare degli importi da assoggettare a tassazione separata.

Ad esempio, nel caso di un lavoratore che sia stato assunto nel corso del mese di gennaio 2007, l'intero ammontare dell'una tantum è riferito all'anno 2007 e, pertanto, le erogazioni che avverranno nel corso del medesimo anno saranno assoggettate a tassazione ordinaria.

Infine, qualora il pagamento della seconda rata non avvenga nel corso del 2008 ma venga anticipato (ad esempio, in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del 2007) si renderà necessario procedere, anche in relazione alla seconda rata, ad un calcolo analogo a quello sopra illustrato per la prima rata.

incidenza su altri istituti

L'una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto di legge e contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

assistenza sanitaria

Con decorrenza dal 1° luglio 2008, il contributo mensile dovuto al fondo di assistenza sanitaria sarà elevato a dieci euro e fissato nella stessa misura sia per i lavoratori full time sia per i lavoratori

part time.

Per gli apprendisti, l'obbligo di iscrizione al fondo di assistenza sanitaria, decorre dal 1° luglio 2009.

Inoltre, è stato previsto l'aggiornamento della contribuzione dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore alla cassa di assistenza sanitaria integrativa istituita in favore dei quadri (Qu.A.S.). A decorrere dal 1° gennaio 2008, la quota contributiva annua è determinata in 340 euro a carico del datore di lavoro e in 50 euro a carico del dipendente.

Con la stessa decorrenza la quota costitutiva una tantum è fissata in 340 euro a carico del datore di lavoro.

Si evidenzia che la corretta applicazione delle disposizioni concernenti l'assistenza sanitaria integrativa costituirà condizione necessaria per l'accesso agli strumenti di gestione della flessibilità previsti dal CCNL.

vitto e alloggio

A decorrere dal 1° agosto 2007, il lavoratore che usufruisca delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio corrisponderà il relativo prezzo all'azienda for-

nitrice secondo le seguenti tabelle:

pranzo	0,70
prima colazione	0,12
pernottamento	0,75

A decorrere dalla medesima data, eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui sopra, verranno adeguati nella misura massima di euro 0,20 per un pranzo, euro 0,02 per una prima colazione, euro 0,15 per un pernottamento.

quadrifor

E' stata prevista l'iscrizione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri (Quadrifor).

Tale disposizione non ha carattere immediatamente operativo.

La data di effettiva entrata in vigore della norma sarà stabilita dopo l'adozione delle opportune modifiche statutarie.

lavoratori studenti

Vengono ampliati i casi in cui i lavoratori studenti possono richiedere i permessi

retribuiti di cui all'articolo 126 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

Tali permessi (cosiddette "centocinquanta ore"), in precedenza utilizzabili unicamente al fine del conseguimento del diploma di scuola media inferiore, vengono ora resi disponibili anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale, a condizione che si tratti di un diploma riferito al settore turismo.

Ricordiamo che le disposizioni in argomento non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti e che il citato articolo 126 ha fissato ulteriori limiti al numero di permessi che possono essere goduti ed alle relative modalità.

ricongiungimento

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le

richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

La norma, pur non configurando un diritto incondizionato in capo al singolo lavoratore, registra un orientamento programmatico volto a favorire, compatibilmente con le esigenze aziendali, le esigenze dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza.

patologie oncologiche

L'accordo dispone la conservazione del posto di lavoro per i dipendenti affetti da gravi patologie oncologiche.

L'accertamento della sussistenza dello stato morbo è deputato ad una commissione medica istituita, ai sensi della legge 15 ottobre 1990, n. 295, presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

post partum

L'accordo ha disciplinato una particolare forma di part time, che i genitori possono richiedere di attivare sino al terzo anno di vita del bambino.

destinatari

Il nuovo istituto riguarda unicamente i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

durata

La trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale avrà durata temporanea, non eccedente il compimento del terzo anno di età da parte del bambino.

La richiesta dovrà essere presentata con un preavviso di almeno sessanta giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

limiti quantitativi

Le richieste saranno soddisfatte entro il limite del tre per cento dei lavoratori assunti a tempo indeterminato occupati nell'unità produttiva.

Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti

compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore.

relazioni sindacali

Viene fornito un chiarimento relativo alle modalità di elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, precisando che le elezioni delle RSU sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il CCNL stesso.

Per tal via, vengono risolte alcune controversie interpretative che erano state rilevate sul territorio e che avevano dato origine a forme di conflittualità.

Inoltre, l'intesa ribadisce l'alternatività tra rappresentanze sindacali aziendali e rappresentanze sindacali unitarie, prevedendo che queste ultime vengano costituite in luogo delle rappresentanze sindacali aziendali.

Infine, viene chiarito che i permessi previsti per i componenti di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali (articoli 38 e 39 CCNL Turismo 19 luglio 2003) sono

cumulabili con i permessi spettanti ai componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o Rappresentanze Sindacali Unitarie (articoli 38 e 40 CCNL Turismo 19 luglio 2003).

In proposito, appare opportuno ricordare che il monte ore di permessi previsto dall'articolo 39 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 non è soggetto ad incremento nel caso in cui lo stesso lavoratore sia componente di più consigli o comitati (ad esempio, Consiglio provinciale e Consiglio Nazionale).

classificazione

E' stata modificata la classificazione del personale introducendo al terzo livello la figura del "primo sommelier" intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier).

Contestualmente, al quarto livello, il punto "chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore" è stato modificato come segue: "chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore".

annotazioni

annotazioni

annotazioni

annotazioni

annotazioni

IPOTESI DI ACCORDO
PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI
DA AZIENDE
DEL SETTORE TURISMO

27 luglio 2007

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

FILCAMS
FISASCAT
UILTuCS

[Handwritten signature]

FEDERALBERGHI
FIPE
FIAVET
FAITA
FEDERRETI

[Handwritten signature]

Il giorno 27 del mese di luglio 2007, in Roma

tra

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo – FEDERALBERGHI. Rappresentata dal proprio presidente Bernabò Bocca, con la partecipazione della Commissione Sindacale presieduta da Alessandro Giorgetti e composta da Giuseppe Arcuri, Presidente del Sindacato Italiano Villaggi Turistici, Vanni Cecchinelli, Presidente dell'Associazione Italiana Alberghi per la Gioventù, Luigi De Simone Niquesa, Presidente dell'Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Ermando Mennella, presidente Federalberghi Isole Minori, Amato Ramondetti, Presidente del Sindacato Italiano Grandi Alberghi, Edoardo Caizzi, Presidente del Comitato Attività Stagionali, Celso De Scrilli, Presidente del Comitato Consorzi Alberghieri, Anna Duchini, Presidente del Comitato Attività Termali, Costanzo Iaccarino, Presidente del Comitato Mezzogiorno, Marco Leardini, Presidente del Comitato Nazionale Giovani Albergatori, Claudio Mazza, Presidente della Federazione Italiana Imprese Turistiche Nautiche, Luciano Serra, Presidente Associazione Nazionale Porti ed Approdi Turistici, Emilio Valdameri, Presidente della Federazione Italiana Residence, e da Wilfried Albenberger, Giuseppe Albertin, Giovanni Altomare, Gabriele Angeli, Giampietro Badan, Anita Baldi, Giacomo Bardelli, Giorgio Bartzocas, Stefania Battiston, Cristina Bernardi, Luca Bertuola, Vincenzo Bianconi, Luca Biscarini, Alida Boldini, Giuseppe Boldrini, Lorenzo Bombacci, Mario Bombacci, Babila Folco Bruni, Aldo Buongiovanni, Rosario Carpita, Alessandra Ceccotti, Luca Cevoli, Cesare Ciana, Emilio Conte, Carlo De Angelis, Gianluca De Gaetano, Danilo De Nardi, Roberto Di Bernardino, Lucio Di Biase, Gaetano Di Bonito, Vincenzo Di Donato, Sergio Donati, Gianfranco Doni, Franco Entilli, Alessandro Favaro, Paolo Ferrero, Giorgio Ferrua, Azzurra Franchini, Guido Gallia, Sergio Gargiulo, Paolo Giacalone, Massimo Giordano, Marco Gottardo, Ezio Indiani, Mario Lazzarini, Giorgio Maccioccu, Andrea Marozza, Pierluigi Masini, Orlando Mason, Claudio Mazza, Lara Morri, Mauro Murgia, Moreno Occhiolini, Aniello Ottiglio, Manuela Paleari, Roberto Pallanch, Massimo Palmerini, Edmondo Papi, Walter Pecoraro, Mirka Pellizzaro, Armando Petromilli, Annalisa Piccinelli, Fausto Placucci, Paolo Prisciandaro, Carmelo Randello, Letizia Ricci, Carlo Rigotti, Fabrizio Romani, Giuseppe Roscioli, Piero Rouillet, Massimo Salviato, Alberto Sangregorio, Carmine Sanna, Maria Grazia Sarcoli, Nicola Sartorello, Claudio Scarpa, Salvatore Senatore, Luciano Serra, Stefano Stafisso, Tommaso Tanzilli, Antonio Ternullo, Esterina Tiezzi, Giuseppe Trefiletti, Gian Maria Vincenzi, Gianluca Violante, Alberto Viti, Stefano Zerbi, assistita dal Direttore Generale Alessandro Cianella, dal Vicedirettore Alessandro Massimo Nucara e dal Capo Servizio Sindacale Angelo Giuseppe Candido

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi – FIPE;

la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo - FIAVET;

la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA;

con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO;

la Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità - FEDERRETI;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL);

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL);

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS, con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL);

visto il protocollo interconfederale del 23 luglio 1993 e il CCNL Turismo del 19 luglio 2003

si è stipulata

la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

Indice	
GOVERNANCE DEL SETTORE	9
integrale applicazione della contrattazione.....	9
stagionalità, mercato del lavoro e ammortizzatori sociali	9
documento unico di regolarità contributiva (durc)	11
enti bilaterali.....	11
semplificazione amministrativa.....	12
buoni vacanza.....	12
aziende ricettive – alloggio.....	12
ristorazione collettiva – appalti	12
attività in concessione	14
TITOLO I – VALIDITA’ E SFERA DI APPLICAZIONE	15
inscindibilità delle norme contrattuali	15
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI.....	16
pari opportunità	16
secondo livello di contrattazione	17
nuovo statuto tipo dell’ente bilaterale territoriale.....	17
modifiche allo statuto dell’ente bilaterale nazionale	18
sostegno al reddito.....	18
regolamenti per la disciplina del sostegno al reddito.....	19
armonizzazione e unificazione	19
finanziamento degli enti bilaterali del settore turismo.....	19
dirigenti sindacali	20
permessi sindacali.....	21
elezioni delle RSU.....	21
TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	22
valorizzazione della professionalità.....	22
aziende alberghiere.....	22
sale bingo.....	22
TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO	23
apprendistato	23

lavoro a tempo parziale.....	28
terziarizzazioni.....	30
lavoratori stranieri.....	31
TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO	33
distribuzione dell'orario di lavoro	33
lavoro straordinario.....	33
modalità di godimento del riposo settimanale	33
rinvio alla contrattazione integrativa	34
ricongiungimento familiare	34
diritto allo studio.....	34
quadri.....	35
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO	36
paga base nazionale	36
retribuzione dei lavoratori extra e di surroga	37
carezza contrattuale	37
welfare contrattuale	40
TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	42
tutele per i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche	42
part time post partum.....	42
TITOLO IX – VIGENZA CONTRATTUALE	43
decorrenza e durata.....	43
indennità di vacanza contrattuale – norma transitoria.....	43
TITOLO X – AZIENDE ALBERGHIERE	45
porti turistici	45
TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI	46
protocollo appalti	46
CONCESSIONI.....	48
ENTI BILATERALI.....	51
statuto tipo ente bilaterale territoriale turismo	51
articolo 10 statuto ente bilaterale nazionale turismo.....	62
regolamento tipo ente bilaterale territoriale turismo.....	63

regolamento ente bilaterale nazionale turismo	65
VITTO E ALLOGGIO	68
ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE	69
PROTOCOLLO SUL RINNOVO CONTRATTUALE.....	71

GOVERNANCE DEL SETTORE

Le parti ribadiscono la volontà di attuare una prassi di iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema e a consolidare il ruolo del turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, al quale destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del turismo nella formazione della ricchezza e dell'occupazione del Paese nonché nella tutela e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e naturale.

Per favorire l'adozione di tali politiche, le parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

Iniziative significative sono oggi possibili solo con una attenzione e una capacità di "governance" al più alto livello, nel rispetto delle prerogative che la Costituzione attribuisce alle Regioni in materia di Turismo.

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

integrale applicazione della contrattazione

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

Per tal via, le parti ritengono di affidare al CCNL di settore una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel settore evitando, per questa via, fenomeni di dumping, ma anche una unicità di riferimento per i lavoratori che operano nelle attività del settore e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

stagionalità, mercato del lavoro e ammortizzatori sociali

Le parti concordano nell'individuare nelle persone impiegate nel settore un elemento strategico per garantire la qualità dell'accoglienza e rispondere alle sfide che il nostro Paese dovrà affrontare nella competizione tra i diversi sistemi turistici nazionali.

L'incremento della capacità competitiva del sistema dovrà avere nel miglioramento della professionalità degli addetti un punto cardine. Tale obiettivo dovrà essere sorretto attraverso adeguate politiche volte a superare le limitazioni strutturali che accentuano la stagionalità dell'attività turistica, anche al fine di determinare un consolidamento del dato occupazionale.

A tal fine, le parti stipulanti il CCNL Turismo, considerate le caratteristiche strutturali del mercato turistico, connotato da consistenti oscillazioni della domanda frequentemente prive dei caratteri della programmabilità e della prevedibilità, al fine di tutelare i livelli di reddito dei lavoratori e di salvaguardarne l'occupabilità e incentivarne la permanenza nel settore, hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

In coerenza con tale impostazione, considerato che il lavoro stagionale costituisce una delle principali porte di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro turistico, considerata altresì la necessità di favorire l'alternanza tra formazione e lavoro, con particolare riferimento alle attività lavorative svolte durante il periodo di interruzione dei corsi presso gli istituti tecnici e professionali per il turismo, tenuto conto del ruolo svolto dal sistema degli enti bilaterali del turismo e dal fondo per la formazione continua nel settore terziario, che accompagnano processi di formazione dei lavoratori stagionali durante il periodo di bassa stagione, richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro di confermare che ai sensi delle disposizioni vigenti è possibile svolgere l'apprendistato in cicli stagionali così come disciplinato dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria sul piano nazionale o regionale, anche con riferimento alle nuove tipologie di apprendistato introdotte dal decreto legislativo n. 276 del 2003.

Al fine di integrare tutti gli aspetti relativi all'impiego nel settore con un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la riforma degli ammortizzatori sociali rivolga attenta considerazione alle caratteristiche ed alle esigenze del settore turismo, riconoscendo pari dignità ed adeguata tutela alle esigenze proprie delle diverse forme di impiego previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

In particolare, le parti richiedono che la riforma degli ammortizzatori sociali realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

In tale ambito, le parti richiedono che la sussistenza dello stato di disoccupazione non derivante da dimissioni sia riconosciuta ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui - in costanza di rapporto di lavoro - la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, muovendo dal dato della stagionalità strutturale del settore, hanno inteso affrontare tale problematica sviluppando le seguenti azioni:

- previsione di un diritto di precedenza nella riassunzione;
- affidamento al sistema degli Enti bilaterali del compito di implementare l'offerta formativa destinata ai lavoratori interessati al fenomeno della stagionalità;
- istituzione di una speciale commissione paritetica per lo studio dei problemi connessi alla stagionalità dell'attività turistica e l'individuazione di soluzioni specifiche da proporre alle parti stipulanti;
- individuazione di adeguate soluzioni in materia di lavoro a tempo parziale, anche con riferimento alla normativa previdenziale e di sostegno al reddito;
- individuazione di adeguate soluzioni ai problemi fiscali dei lavoratori stagionali e del sistema delle detrazioni.

Nel contesto di queste azioni, con l'obiettivo di promuovere la destagionalizzazione, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;
- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale.

documento unico di regolarità contributiva (durc)

Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le parti ritengono opportuno che i provvedimenti attuativi della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria per l'anno 2007) conferiscano al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione.

enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più

rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

semplificazione amministrativa

Al fine di incentivare la trasparenza del mercato del lavoro e la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, le parti richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro l'adozione di un provvedimento che consenta alle imprese del settore turismo di adempiere agli obblighi amministrativi concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata, con particolare riferimento ai fenomeni di stagionalità e di alta mobilità professionale degli addetti.

buoni vacanza

Le parti sociali del settore Turismo, premesso che l'articolo 8 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 ha previsto la possibilità di definire forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate e che l'articolo 10 della legge 29 marzo 2001, n. 135 ha previsto l'istituzione di un sistema nazionale di buoni vacanza, condividendo l'obiettivo di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili e di sostenere la domanda turistica, incentivando la destagionalizzazione ed accrescendo l'occupazione nel settore, concordano di sollecitare le istituzioni ai diversi livelli di competenza al fine di attivare una politica favorevole al turismo sociale, consapevole e sostenibile, congiuntamente richiedono che le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti, destinate al finanziamento di buoni vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, in analogia con quanto attualmente previsto per i buoni pasto. In tale ambito, le parti concordano che gli enti bilaterali possono sostenere i buoni vacanze destinando risorse ad integrazione delle somme a tal fine destinate da altri soggetti, pubblici e/ o privati.

aziende ricettive – alloggio

Al fine di sanare un contrasto interpretativo generato dalle disposizioni che regolano la determinazione della retribuzione imponibile a fini fiscali e contributivi, le parti congiuntamente richiedono che il servizio di alloggio fornito dalle aziende ricettive al relativo personale dipendente sia determinato in via convenzionale con appositi decreti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

ristorazione collettiva – appalti

Le Parti, considerato

- il Protocollo di intesa nel CCNL sugli appalti;
- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del dialogo sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006;
- l'emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito,

nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:

- a) l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, Regioni, etc.) la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;
- b) che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;
- c) l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;
- d) il rilascio di una certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;
- e) prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'impresa e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici;
- f) l'emanazione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri di un apposito DPCM che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente protocollo, così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157, con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

attività in concessione

Le parti condividono che anche il sistema delle concessioni debba trovare nelle normative precisi riferimenti che vincolino le procedure di assegnazione delle concessioni a norme ben precise, soprattutto laddove il concedente ha natura pubblica.

In tali norme vanno introdotte le clausole sociali utili a garantire i livelli occupazionali e le condizioni contrattuali dei lavoratori già operanti nella concessione.

TITOLO I – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

inscindibilità delle norme contrattuali

Articolo ...

- (1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore turismo e il relativo personale dipendente.
- (2) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui all'articolo 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.
- (3) In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli (assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali, formazione continua) costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.
- (4) Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi ed Accordi Speciali del settore turistico, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferendosi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.
- (5) Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
- (6) Restano salve le condizioni di miglior favore.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

pari opportunità

L'articolo 7 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo ...

(1) Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

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

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

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

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

d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;

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

h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'articolo 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;

i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;

l) ricevere dalle rappresentanze sindacali aziendali copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi della legge n. 125 del 1991.

(3) L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

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

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

secondo livello di contrattazione

Dopo il comma 7 dell'articolo 10 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è aggiunto il seguente:

(8) Le parti condividono l'obiettivo di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello. A tale scopo, nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella sua realizzazione, trascorsi quarantacinque giorni dalla presentazione della piattaforma senza che sia avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potrà chiedere l'intervento delle organizzazioni stipulanti il presente contratto. Le organizzazioni stipulanti il presente contratto, a fronte della richiesta, provvederanno a convocare in apposito incontro da svolgersi nel territorio competente tutti i soggetti aventi titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello.

nuovo statuto tipo dell'ente bilaterale territoriale

E' allegato al presente accordo il nuovo statuto tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale del settore Turismo.

Nel caso in cui dovessero insorgere controversie in ordine alla interpretazione di tale statuto, le parti si impegnano ad effettuare la relativa verifica al fine di favorirne l'adozione.

modifiche allo statuto dell'ente bilaterale nazionale

E' allegato al presente accordo il nuovo articolo 10 dello statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

sostegno al reddito

L'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

SOSTEGNO AL REDDITO

Articolo ...

(1) Salvo diversa determinazione dell'Assemblea, il 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente Bilaterale Territoriale, con apposito regolamento, redatto sulla base del Regolamento Tipo allegato al presente contratto, che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

(2) Per le aziende "multilocalizzate", la quota del 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale, destinata al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, è accantonata in un apposito fondo costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo. Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBNT nei limiti e con le modalità di cui ai regolamenti allegati al presente CCNL. A tal fine, si considerano "multilocalizzate" le aziende che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

(3) In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti in coerenza con le previsioni della precedente normativa contrattuale alla data di stipula del presente contratto, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità già definite da ciascun territorio. La sussistenza di tali condizioni verrà verificata dalle parti, a richiesta degli enti interessati, entro il mese di ottobre 2007.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno per esaminare la materia del sostegno al reddito dopo la riforma legislativa degli ammortizzatori sociali.

regolamenti per la disciplina del sostegno al reddito

Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante:

- il regolamento tipo per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito di cui all'articolo 18, comma 1, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni;
- il regolamento per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito per i dipendenti da aziende multilocalizzate di cui all'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Dopo la stipula del presente accordo, le parti si rivolgeranno al Ministero dell'Economia al fine di chiarire che alle erogazioni per sostegno al reddito previste dall'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, si applica la disciplina dei sussidi occasionali di cui all'articolo 51, comma 2, lettera b), del decreto presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

armonizzazione e unificazione

Dopo l'articolo 19 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserita la seguente dichiarazione:

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, con riferimento a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, si impegnano a promuovere iniziative finalizzate all'armonizzazione ed unificazione degli enti bilaterali territoriali entro la vigenza del CCNL Turismo.

finanziamento degli enti bilaterali del settore turismo

L'articolo 21 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

FINANZIAMENTO

Articolo 21

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

(2) Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della quota per il finanziamento degli Enti Bilaterali.

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

(4) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti Bilaterali Territoriali del settore Turismo ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

(5) Ai sensi dell'accordo nazionale del 7 giugno 2002, il sistema si avvale della Convenzione stipulata il 1° luglio 2002 tra l'INPS e le parti stipulanti il presente CCNL e di un conto corrente bancario "cieco" istituito per ciascuna provincia.

(6) Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo. La quota residua verrà ripartita – in ragione della provenienza del gettito – di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti. Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme riscosse in via transitoria mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBNT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento. In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBNT è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie che dovranno comunque concludersi entro il 31 dicembre 2008. Sono altresì confermate le delibere sin qui assunte in materia dagli organi dall'EBNT.

(7) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli articoli 17 e 19, in ragione della provenienza del gettito.

(8) Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBNT, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL Turismo.

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

dirigenti sindacali

La lettera b) del comma 1 dell'articolo 38 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituita dalle seguenti:

b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994.

permessi sindacali

Dopo l'articolo 40 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

CHIARIMENTO A VERBALE

I permessi previsti dagli articoli 39 e 40 sono cumulabili.

elezioni delle RSU

Dopo l'articolo 46 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che, così come stabilito dall'articolo 2 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994, le elezioni delle RSU sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

valorizzazione della professionalità

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza relativa alla parte normativa.

aziende alberghiere

(1) In attuazione degli impegni assunti con l'accordo per il rinnovo del CCNL Turismo 19 luglio 2003, considerati i risultati del progetto Dioniso, al quale hanno contribuito per il tramite dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, le parti concordano di integrare come segue la classificazione del personale:

- al terzo livello è inserito il punto “- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);
- al quarto livello, il punto “chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore” è modificato come segue: “chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore”;

sale bingo

DICHIARAZIONE A VERBALE

In riferimento a quanto previsto nel Protocollo aggiuntivo per le Sale Bingo del 20 novembre 2001, che sarà allegato al CCNL Turismo, vista la classificazione ivi prevista ed in considerazione dell'evoluzione delle professionalità del settore, le parti condividono la necessità di attivare una Commissione paritetica entro il 30 settembre 2007. La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31 marzo 2008.

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

apprendistato

Il capo I del titolo IV del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è sostituito dal seguente:

CAPO I – DISCIPLINA DELL' APPRENDISTATO

Premessa

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

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Articolo ...

(1) Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

DURATA

Articolo ...

(1) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

inquadramento finale	durata (mesi)
2, 3, 4	48
5, 6s	36
6	24

(2) In rapporto alle specifiche realtà territoriali e in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

NUMERO DI APPRENDISTI

Articolo ...

(1) Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

(2) L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

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

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo ...

(1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

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

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

OBBLIGHI DELL' APPRENDISTA

Articolo ...

(1) L'apprendista deve:

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

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;

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

(2) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

RETRIBUZIONE

Articolo ...

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

- primo anno 80%
- secondo anno 85%
- terzo anno 90%
- dal quarto anno 95%

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

(3) La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

FORMAZIONE

Articolo ...

(1) L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

(2) Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

(3) E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

(4) La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Articolo ...

(1) La disciplina del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione costituirà oggetto di intese con le regioni e le province autonome.

(2) In attesa della disciplina degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, il contratto di apprendistato potrà essere stipulato solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, con una durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi.

Articolo ...

(1) Ferma restando la facoltà di avvalersi delle strutture formative individuate dal datore di lavoro o proposte dall'ente pubblico o dall'ente bilaterale, di norma la formazione di base si svolgerà presso strutture esterne all'azienda mentre la formazione tecnico professionale si svolgerà all'interno dell'azienda.

(2) Qualora la formazione di base si svolga all'interno dell'azienda, il perseguimento degli obiettivi formativi relativi alle aree di contenuti "disciplina del rapporto di lavoro" e "sicurezza sul lavoro" avverrà utilizzando la strumentazione condivisa dalle parti stipulanti il presente CCNL nell'ambito del progetto "Verso il 2000" e del progetto "Giotto".

(3) Con riferimento a quanto disposto dal comma 1, ai sensi dell'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'azienda autocertificherà la propria capacità formativa attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

- tutor con formazione e competenze adeguate;
- docente (titolare, lavoratore dipendente, collaboratore familiare o altro collaboratore) in possesso di pluriennale esperienza nella relativa area tecnico professionale;
- esplicitazione del percorso formativo, che potrà avvenire anche mediante rinvio ai profili delineati dal gruppo di esperti designati dal Ministero del Lavoro, dal Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, dalle Regioni e dalle Parti Sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol;
- impegno alla compilazione del "libretto dell'apprendista", conforme alle linee guida che saranno elaborate dall'EBNT o analoga certificazione prevista dalle normative pubbliche.

CONFORMITA'

Articolo ...

(1) Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle organizzazioni di rappresentanza alle

quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

(2) Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo, d'intesa con le competenti amministrazioni regionali, possono altresì concordare di affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti stipulanti si impegnano ad intervenire congiuntamente presso le regioni e le province autonome al fine di garantire uniformità nel recepimento delle linee guida dettate dal presente accordo in materia di apprendistato.

APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

Articolo ...

(1) In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario.

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

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

Articolo ...

(1) Salvo diversa previsione contrattuale, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.

(2) L'obbligo di iscrivere tutti gli apprendisti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa decorre dal 1° luglio 2009.

Articolo ...

(1) Sono abrogati gli articoli 161, 196, 197, 251, 252, 296, 297, 393 e 415 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Articolo ...

(1) Sono fatti salvi i contenuti degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del decreto legislativo n. 276 del 2003.

NORMA TRANSITORIA

Articolo ...

(1) Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL Turismo 19 luglio 2003.

lavoro a tempo parziale

I commi 1, 2 e 5 dell'articolo 69 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 sono sostituiti dai seguenti:

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

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

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

- a) 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

Dopo l'articolo 72 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 sono inseriti i seguenti:

Articolo ...

CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

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

(2) In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi articoli e

Articolo ...

(1) L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

(2) Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

(3) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Articolo ...

CLAUSOLE FLESSIBILI

(1) Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

(2) La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

(3) Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione.

Articolo ...

CLAUSOLE ELASTICHE

(1) Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

(2) Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Articolo ...

(1) Le maggiorazioni previste dai precedenti articoli e non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione

del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

(2) In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai precedenti commi del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

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

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

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali di cui all'articolo 124 del presente CCNL debitamente comprovate.

(5) La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

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

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

Dopo l'articolo 72 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

PART TIME WEEK-END

Articolo ...

(1) Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, con studenti. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

terziarizzazioni

Dopo il capo IX è inserito il seguente:

CAPO X – APPALTO DI SERVIZI

Articolo

(1) L'azienda quando intenda conferire in appalto a terzi la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente, convocherà le RSA o la RSU, al fine di informarle in merito ai seguenti punti:

- attività che vengono conferite in appalto;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore e dei conseguenti obblighi inseriti nel contratto di appalto derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- l'esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

(2) Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

(3) Entro tale termine su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi sulla salvaguardia dei livelli occupazionali, il mantenimento dell'unicità contrattuale, nonché il trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda appaltante, con particolare riferimento agli eventuali servizi offerti ai lavoratori della stessa.

(4) Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

lavoratori stranieri

Dopo il capo X è inserito il seguente:

CAPO XI - LAVORATORI STRANIERI

Articolo ...

(1) Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

(2) Le parti si impegnano altresì a promuovere l'accesso dei lavoratori stranieri a tutte le forme di impiego previste dal presente contratto,

compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia del cittadino straniero.

(2) Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.

Articolo ...

(1) L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza di cui all'articolo ... del presente contratto costituisce titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Articolo ...

(1) Le parti possono stipulare apposite convenzioni con le commissioni regionali tripartite, di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.

(2) Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza.

(3) I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo, per il tramite del competente ente bilaterale territoriale.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

distribuzione dell'orario di lavoro

Dopo il comma 7 dell'articolo 104 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

(8) In deroga a quanto previsto dai commi precedenti, in relazione alle peculiarità del settore turistico e alle conseguenti esigenze produttive e organizzative, l'orario di lavoro potrà essere calcolato come media in un periodo di due settimane, applicabile per una volta in ciascun trimestre. Ai lavoratori interessati sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari ad un'ora per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione di tale meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi di cui all'articolo 100 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

lavoro straordinario

Il comma 2 dell'articolo 111 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

(2) Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

modalità di godimento del riposo settimanale

Dopo l'articolo 115 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è aggiunto il seguente:

RIPOSO SETTIMANALE - NORMA TRANSITORIA

Articolo ...

(1) Le parti, nell'ambito di quanto previsto dagli articoli 10 e 13 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'articolo 9, comma 2, lettera d) del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, nelle seguenti eccezioni:

- al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- al fine di rispondere ad esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

(2) Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione integrativa, corrisponda a non meno di una giornata per ogni sei giornate effettivamente lavorate.

(3) Le parti convengono, in via transitoria, che in attesa della stipula degli accordi integrativi di cui al comma 1, il numero di riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana è pari a cinque o al più ampio numero stabilito dalla contrattazione integrativa.

(4) Le disposizioni di cui al comma 3 producono effetti sino alla scadenza del vigente CCNL.

(5) Qualora non confermate dalla contrattazione di cui al comma 1, tale norma perderà efficacia e decadrà in assenza dei requisiti di ultravigenza.

rinvio alla contrattazione integrativa

Dopo l'articolo 122 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è aggiunto il seguente:

Articolo ...

(1) E' affidata alla contrattazione integrativa la disciplina delle ulteriori deroghe che la contrattazione collettiva ha la facoltà di regolamentare ai sensi della legislazione vigente.

ricongiungimento familiare

Dopo l'articolo 122 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è aggiunto il seguente:

Articolo ...

(1) Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

diritto allo studio

Con decorrenza dalla data di stipula del presente accordo, i permessi retribuiti di cui all'articolo 126 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo.

Dopo l'articolo 126 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserita la seguente:

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo

scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

quadri

I commi 2 e 3 dell'articolo 136 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 sono sostituiti dai seguenti:

(2) A decorrere dal 1° gennaio 2008, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente.

(3) A decorrere dal 1° gennaio 2009, la quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.

QUADRIFOR

L'articolo 138 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo ...

(1) I Quadri del settore Turismo saranno iscritti all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri – Quadrifor.

(2) Il contributo annuo a favore di Quadrifor è pari a euro 75,00, di cui euro 50,00 a carico dell'azienda ed euro 25,00 a carico del Quadro.

(3) La decorrenza della contribuzione di cui al comma precedente sarà stabilita dalle parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria.

INDENNITA' DI FUNZIONE

(1) A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'indennità di funzione di cui all'articolo 137 del CCNL Turismo è determinata nelle seguenti misure:

- quadro A euro 60,00

- quadro B euro 55,00

(2) A decorrere dal 1° gennaio 2009, l'indennità di funzione di cui all'articolo 137 del CCNL Turismo è determinata nelle seguenti misure:

- quadro A euro 75,00

- quadro B euro 70,00

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

paga base nazionale

La paga base di cui all'articolo 144 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è incrementata con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

	lug-07	gen-08	lug-08	lug-09	totale
a	57,01	64,14	35,63	35,63	192,41
b	52,78	59,38	32,99	32,99	178,14
1	49,18	55,32	30,74	30,74	165,97
2	44,95	50,57	28,09	28,09	151,70
3	42,39	47,69	26,49	26,49	143,07
4	40,00	45,00	25,00	25,00	135,00
5	37,51	42,20	23,45	23,45	126,61
6s	36,07	40,58	22,54	22,54	121,74
6	35,56	40,00	22,22	22,22	120,01
7	33,32	37,49	20,83	20,83	112,46

L'articolo 144 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo ...

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1° luglio 2009, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate.

	lug-07	gen-08	lug-08	lug-09
a	1.242,74	1.306,88	1.342,51	1.378,14
b	1.115,37	1.174,75	1.207,74	1.240,73
1	1.003,38	1.058,70	1.089,44	1.120,17
2	876,02	926,58	954,67	982,77
3	799,29	846,98	873,47	899,97
4	727,75	772,75	797,75	822,75
5	652,43	694,64	718,08	741,53
6s	608,99	649,57	672,11	694,66
6	593,11	633,11	655,34	677,56
7	525,10	562,59	583,42	604,24

(2) Per il personale delle aziende minori degli alberghi, dei campeggi e delle agenzie di viaggio, nonché per quello dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio ai valori previsti per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

(3) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo ... del presente contratto.

(4) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:

- all'articolo 65 del CCNL 14 luglio 1976 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici Esercizi;
- all'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da Stabilimenti balneari;
- nella terza parte dell'Accordo di rinnovo del 14 luglio 1977 per i dipendenti da Imprese di viaggi e turismo;
- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979.

retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

La tabella di cui al terzo comma dell'articolo 148 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è modificata come segue:

	lug-07	gen-08	lug-08	lug-09
4	11,47	11,88	12,11	12,34
5	10,93	11,32	11,54	11,76
6s	10,45	10,83	11,04	11,25
6	10,33	10,70	10,91	11,11
7	9,67	10,02	10,21	10,40

carezza contrattuale

Dopo l'articolo 144 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

Articolo ...

(1) Al personale in forza alla data di stipula del presente contratto sarà riconosciuto, per il servizio prestato nell'ambito del rapporto di lavoro in essere alla predetta data nel corso del periodo 1 gennaio 2006 – 30 giugno 2007 (carezza contrattuale), il seguente importo una tantum:

livelli	ago 07	feb 08
a - b	213	253
1, 2, 3	181	215
4, 5	160	190
6s, 6, 7	128	152

(2) Per gli apprendisti e per il personale retribuito con la percentuale di servizio, l'ammontare dell'una tantum è determinato in euro 234, di cui 110 da erogarsi con il foglio paga del mese di agosto 2007 e 124 da erogarsi con il foglio paga del mese di febbraio 2008.

(3) Ai lavoratori che non abbiano prestato servizio per l'intero periodo di carenza contrattuale, gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota, in ragione di un diciottesimo per ogni mese intero di servizio prestato. A tal fine non verranno considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni verranno computate come mese intero.

(4) Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo, a norma di legge e di contratto (ivi compresa la malattia), con esclusione dei casi di maternità ed infortunio.

(5) Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

(6) Gli importi una tantum di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto di legge e contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

(7) Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai dipendenti delle aziende di ristorazione collettiva.

CHIARIMENTO A VERBALE

In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal terzo comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.

INDENNITA' SPECIALE MENSE

Articolo

(1) Ai soli dipendenti della ristorazione collettiva in servizio alla data del 1° gennaio 2008 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2007, verrà corrisposta, per 24 mesi consecutivi a

partire dal 1° gennaio 2008 e fino al 31 dicembre 2009 una “indennità speciale” pari ai seguenti importi mensili lordi, ai vari livelli:

livelli	euro
a - b	19,42
1, 2, 3	16,50
4, 5	14,59
6s, 6, 7	11,66

(2) Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato, sempre nel periodo dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2007, anche il lavoro prestato presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al capo ... del titolo XII.

(3) Per i casi di anzianità minore, l'importo di cui sopra verrà erogato in diciottesimi pro quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.

(4) Per il personale in servizio a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° gennaio 2008.

(5) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno dopo la firma del presente accordo, al lavoratore già in forza alla data del 1° luglio 2007 verrà corrisposto l'importo di competenza spettante.

(6) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso del periodo di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

CHIARIMENTO A VERBALE

In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal terzo comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.

welfare contrattuale

Dopo l'articolo 156 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è aggiunto il seguente:

Articolo

(1) A decorrere dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto ai fondi di assistenza sanitaria integrativa ai sensi del comma 5 dell'articolo 156 è pari a euro 10,00 mensili.

Dopo l'articolo 156 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti stipulanti concordano che gli obblighi previsti dal presente contratto, relativamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo, sono da riferirsi:

- al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo (in breve, Fast) per lavoratori per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai titoli X (aziende alberghiere) e XI (complessi turistico ricettivi all'aria aperta) del presente contratto;

- all'Ente di assistenza sanitaria integrativa del commercio, del turismo e dei servizi (in breve, Est) per i lavoratori per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai titoli XII (pubblici esercizi), XIII (stabilimenti balneari), XIV (alberghi diurni) e XV (imprese di viaggi e turismo) del presente contratto.

Articolo

(1) Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale, hanno concordato l'istituzione, a totale carico dei datori di lavoro, del fondo nazionale di cui all'articolo 156 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 19 luglio 2003, con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

(2) Sulla base dello stesso articolo 156 i datori di lavoro sono tenuti al versamento delle quote e dei contributi ivi previsti.

(3) Le Parti si danno, pertanto, atto che nella determinazione della parte normativa / economica del CCNL Turismo si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 156 per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

(4) L'aumento complessivo, derivante dall'applicazione dell'accordo 23 luglio 1993, risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono parte integrante del trattamento economico.

(5) Conseguentemente, i lavoratori individuati dall'articolo 156 del CCNL Turismo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

(6) L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

tutele per i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche

Dopo l'articolo 165 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

Articolo ...

(1) Sarà conservato il posto di lavoro ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

part time post partum

Dopo l'articolo 173 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

Articolo

(1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del tre per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 68 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

(2) Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

(3) La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

TITOLO IX – VIGENZA CONTRATTUALE

decorrenza e durata

Dopo l'articolo 190 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

Articolo ...

(1) Le parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, in considerazione dell'approssimarsi delle scadenze previste per la definizione dell'accordo relativo al secondo biennio, stabiliscono di concordare sin da ora i valori retributivi per l'intero quadriennio.

(2) Pertanto, il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2006 e sarà valido sino al 31 dicembre 2009, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

(3) Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

(4) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

(5) Le parti entro il 31 marzo 2008 procederanno alla verifica dell'andamento dell'inflazione reale registrato per l'anno 2007. In caso di scostamento superiore allo 0,25% rispetto ai tassi di inflazione presi a base per la stipula del presente CCNL, sarà convocato un apposito incontro al fine di individuare gli opportuni correttivi da apportare a quanto definito per il biennio 2006 – 2007.

(6) Con la presente formulazione i principi e le norme del Protocollo 23 luglio 1993 rimangono invariati, nella loro applicazione, alla scadenza del presente contratto.

indennità di vacanza contrattuale – norma transitoria

L'articolo 193 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo ...

(1) In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale erogati ai lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo nel periodo aprile 2006 – giugno 2007 sono i seguenti.

	da aprile 2006	da luglio 2006
A	€ 8,81	€ 14,69
B	€ 8,16	€ 13,60
1	€ 7,60	€ 12,67
2	€ 6,95	€ 11,58
3	€ 6,55	€ 10,92
4	€ 6,18	€ 10,31
5	€ 5,80	€ 9,67
6s	€ 5,58	€ 9,30
6	€ 5,50	€ 9,16
7	€ 5,15	€ 8,59

(2) Con lo stesso metodo sono stati determinati gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti agli apprendisti ed ai lavoratori dipendenti delle aziende definite minori dalle parti speciali del CCNL.

(3) Resta inteso che, a decorrere dal mese di luglio 2007, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

TITOLO X – AZIENDE ALBERGHIERE

porti turistici

PREMIO DI RISULTATO

Le parti convengono di incontrarsi per aggiornare la disciplina del premio di risultato di cui all'articolo 12 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, inserendo disposizioni specifiche per i porti turistici.

Dopo l'articolo 234 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è aggiunto il seguente:

CHIARIMENTO A VERBALE

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione professionale e del suo inquadramento. La retribuzione deve essere quella corrispondente alle nuove mansioni, se sono di categoria superiore.

In particolare, data la peculiarità e ciclicità dell'attività svolta, per i dipendenti dei porti ed approdi turistici viene prevista la possibilità di cumulare le mansioni di ormeggiatore durante il periodo estivo e quelle di manutentore durante la stagione invernale.

Dopo l'articolo 234 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, sono aggiunti i seguenti:

LOCALI AZIENDALI

Articolo ...

(1) In relazione a quanto previsto dalla lettera f) del comma 1 dell'articolo 127 del presente contratto, per i lavoratori dipendenti di porti ed approdi turistici, devono intendersi quali locali dell'impresa tutti gli spazi ricadenti all'interno dell'area in concessione, ivi comprese le imbarcazioni ormeggiate all'interno del porto o dell'approdo.

DIVIETO DI CONCORRENZA

Articolo ...

(1) E' fatto divieto al lavoratore di recarsi a bordo delle imbarcazioni ormeggiate all'interno del porto o dell'approdo allo scopo di eseguire dei servizi e delle opere, di qualsiasi natura, in concorrenza con le attività economicamente rilevanti svolte, dal datore di lavoro o da terzi autorizzati, all'interno del porto e/o dell'approdo.

TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI

protocollo appalti

L'ANGEM, la FIPE e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, considerato:

- il Protocollo di intesa inserito nel CCNL Turismo del 22 gennaio 1999;
- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del dialogo sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006,
- l'avviso comune sugli appalti nella ristorazione collettiva sottoscritto il 19 luglio 2003,
- l'emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;
- che è, altresì, necessario garantire la qualità del servizio e l'assolvimento degli obblighi previsti dai contratti collettivi;
- che la legge Finanziaria del 2002 prevede l'obbligo di aggiudicare le gare di ristorazione ospedaliera e scolastica secondo il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 17 marzo 1995 n. 157, dando la prevalenza all'elemento qualità riferito all'offerta di prodotti alimentari d.o.p., i.g.p. e biologici;

hanno inteso affrontare la materia avendo come obiettivi quelli di:

- favorire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali per tutti gli operatori del settore;
- garantire trasparenza di procedure e puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza, ai trattamenti retributivi e normativi definiti dal CCNL Turismo stipulato dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative e agli oneri previdenziali.

A tal fine nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, convengono di attivarsi nei confronti di tutti i soggetti istituzionali per richiedere:

- l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da

parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, Regioni, etc.) la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;

- l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;

- che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;

- l'adozione di un provvedimento che stabilisca controlli ufficiali da parte di INPS, INAIL, ASL e conseguente rilascio di certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;

- prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'impres e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici;

Le parti si impegnano inoltre a richiedere:

- l'emanazione da parte della presidenza del consiglio dei ministri di un apposito DPCM che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente protocollo, così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157, con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

Le parti si impegnano, infine, ad individuare un sistema di analisi e studio del settore, esaminando anche la possibilità di avvalersi del sistema degli enti bilaterali, al fine di garantire la qualità e la trasparenza del settore.

CONCESSIONI

La bozza di disciplina delle concessioni di seguito allegata sarà oggetto di puntuale definizione entro il 31 dicembre 2007.

Al titolo XII del CCNL Turismo 19 luglio 2003, il capo XV è sostituito dal seguente:

CAPO ... - SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE

Articolo ...

(1) Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di una serie di procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale / territoriale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono di disciplinare le modalità di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione, secondo quanto segue.

Articolo ...

(1) L'impresa uscente, con la massima tempestività e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della concessione alle RSA/RSU e alle Organizzazioni Sindacali territoriali competenti e alla impresa subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione delle norme contenute nel presente Capo.

(2) L'impresa subentrante - anch'essa con la massima tempestività e comunque prima del verificarsi dell'evento - darà a sua volta formale comunicazione alle RSA/RSU e alle Organizzazioni Sindacali territoriali competenti circa l'inizio della nuova attività.

Articolo ...

(1) Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, impresa uscente, impresa subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione delle norme contenute nel presente Capo.

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

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

Articolo ...

(1) L'impresa subentrante assumerà il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri paga-matricola dell'impresa uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, e comunque, in caso di contratti a tempo determinato, fino alla scadenza del termine inizialmente fissato.

(2) I lavoratori con contratto di inserimento e di apprendistato, o comunque a causa mista, fatte salve le disposizioni di legge, verranno parimenti assunti con la stessa tipologia restando a carico dell'impresa subentrante l'effettuazione del periodo mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente.

Articolo ...

(1) Gli incontri di cui all'articolo dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'unità produttiva interessata, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative, quali a d esempio:

a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;

b) mutamenti nelle tecnologie produttive;

c) mutamenti nelle clausole contenute nei bandi di gara;

(2) Nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'unità produttiva interessata, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - alla CIGS, ai contratti di solidarietà, agli accordi in deroga, e/o agli altri strumenti di sostegno al reddito.

Articolo ...

(1) Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova, e l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli articoli 176 e 177 del presente Contratto.

(2) Qualora tali condizioni non sussistessero, l'impresa subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai

fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di giorni.

Articolo ...

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

(2) Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli dell'impresa subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali la differenza verrà mantenuta come quota ad personam.

(3) Eventuali trattamenti retributivi a carattere individuale saranno mantenuti come quota ad personam, assorbibile in occasione di futuri aumenti salariali collettivi.

(4) Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'articolo, l'impresa subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal secondo comma dell'articolo 151 del presente Contratto l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso l'impresa uscente.

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

Articolo ...

(1) Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei subentri in concessione che rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

ENTI BILATERALI

statuto tipo ente bilaterale territoriale turismo

Le parti concordano di modificare come segue lo statuto tipo degli enti bilaterali territoriali del turismo.

Gli enti bilaterali già costituiti alla data di stipula del presente accordo adegueranno il proprio statuto entro la vigenza del presente CCNL.

Articolo 1 - Costituzione

(1) Conformemente a quanto previsto dall'articolo 19 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo territoriale del, è costituito l'Ente Bilaterale Territoriale Unitario del Settore Turismo, di seguito denominato E.B.T.

Articolo 2 - Natura

(1) L'E.B.T. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Articolo 3 - Durata

(1) La durata dell'E.B.T. è a tempo indeterminato.

Articolo 4 - Sede

(1) L'E.B.T. ha sede in ...

Articolo 5 – Soci e beneficiari

(1) Sono Soci dell'E.B.T.

la, aderente a FEDERALBERGHI;

la, aderente a FIPE;

la, aderente a FAITA;

la, aderente a FIAVET;

la FILCAMS-CGIL territoriale;

la FISASCAT-CISL territoriale;

la UILTuCS-UIL territoriale.

Nel caso di mancata presenza a livello territoriale di una o più delle predette organizzazioni, potrà subentrare – in via transitoria – la competente organizzazione nazionale.

(2) La decadenza dal rapporto organizzativo con le organizzazioni nazionali di cui al comma precedente comporta la perdita dello status di socio dell'EBT e il conseguente trasferimento dei relativi diritti in capo alla competente organizzazione nazionale.

(3) In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo.

(4) La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'associazione, né durante la vita dell'associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

(5) Le iniziative di cui all'articolo 6 del presente Statuto integrano i trattamenti minimi contrattuali inderogabili e sono destinate ai dipendenti ed alle aziende che corrispondono le quote di cui al successivo articolo 7.

(6) In coerenza con gli obiettivi di cui sopra, le quote di cui al successivo articolo 7 sono canalizzate con le modalità definite dall'articolo 21 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni e sono destinate al finanziamento del livello territoriale (EBT) e nazionale (EBNT).

Articolo 6 - Scopi

(1) L'E.B.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dai soci in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

(2) A tal fine, l'E.B.T. promuove e gestisce, a livello locale:

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

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

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

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

e) funzioni di assistenza volte a favorire l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e di monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, con la rete degli enti bilaterali territoriali e con il Sistema informativo lavoro;

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

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

h) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di segreteria tecnica degli organismi paritetici;

i) funzioni di promozione della conoscenza degli strumenti contrattuali concernenti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, in attuazione di specifiche convenzioni stipulate tra l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e i fondi competenti;

l) l'istituzione dell'Osservatorio del mercato del lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali;

a tal fine, l'Osservatorio:

- programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali;

- ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di inserimento, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo;

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

- cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo;

m) attività in materia di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione;

n) attività di sostegno dei buoni vacanza;

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

(4) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'E.B.T. potrà avviare, partecipare, o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, consorzi, associazioni od enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

(5) L'istituzione di organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dall'Assemblea, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 7 – Finanziamento

(1) L'E.B.T. è finanziato da quote di assistenza contrattuale versate da tutte le Aziende e dai loro dipendenti nella misura e con il sistema di riscossione previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

(2) La quota a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata unitamente a quella a proprio carico.

Articolo 8 - Organi dell'E.B.T.

(1) Sono organi dell'E.B.T.:

- l'Assemblea
- il Presidente
- il Comitato Direttivo
- il Collegio dei Sindaci

Articolo 9 - Assemblea

(1) L'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei soci di cui all'articolo 5.

(2) Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:

- ... voti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui ... alla organizzazione aderente alla FEDERALBERGHI, ... alla organizzazione aderente alla FIPE, ... alla organizzazione aderente alla FAITA, ... alla organizzazione aderente alla FIAVET;
- ... voti spettano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui ... alla FILCAMS-CGIL, alla FISASCAT-CISL, alla UILTuCS-UIL.

Articolo 10 - Poteri dell'Assemblea

(1) Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
- nominare i componenti il Comitato Direttivo;
- eleggere il Presidente del Collegio dei Sindaci;
- nominare due Sindaci effettivi e i relativi supplenti;
- approvare i regolamenti interni dell'E.B.T.;
- stabilire le linee guida per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;

- approvare i bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T.;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori ed i Sindaci;
- disciplinare con proprio regolamento l'attività dei Centri di Servizio;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 11 - Riunioni dell'Assemblea

- (1) L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e preventivo.
- (2) L'Assemblea si riunisce, altresì, ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei componenti o dal Presidente dell'Ente o dal Presidente del Collegio dei Sindaci.
- (3) La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.
- (4) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.
- (5) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T. .
- (6) L'Assemblea ordinaria delibera a maggioranza di voti e con la presenza dei rappresentanti di almeno la metà più uno dei voti attribuiti ai suoi componenti ai sensi del comma 2 dell'articolo 9, e cioè almeno voti.
- (7) Ogni rappresentante in Assemblea può delegare altro rappresentante a sostituirlo per una specifica riunione dell'Assemblea. Non è ammessa la delega di un rappresentante di un'organizzazione sindacale dei lavoratori ad un rappresentante di un'organizzazione sindacale dei datori di lavoro e viceversa. Nessuno può essere portatore di più di due deleghe. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Articolo 12 - Il Presidente

- (1) Il Presidente dell'E.B.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5 e la volta successiva su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.
- (2) Spetta al Presidente dell'E.B.T. di:
 - rappresentare l'E.B.T. di fronte ai terzi e stare in giudizio;

- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Direttivo e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato Direttivo;
- sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Direttivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Direttivo.

(3) Il Presidente ha la firma sociale.

Articolo 13 - Il Vice Presidente

(1) Il Vice Presidente dell'E.B.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5 e la volta successiva su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e viceversa.

(2) Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Articolo 14 - Il Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo si compone di consiglieri, così ripartiti:

- a) il Presidente dell'E.B.T.;
- b) il Vicepresidente dell'E.B.T.;
- c) consiglieri nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5;
- d) consiglieri nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5.

(3) I componenti il Comitato Direttivo durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati. E' però consentito all'Assemblea di provvedere alla sostituzione di uno o più consiglieri, in qualunque momento e per qualsiasi causa.

Articolo 15 - Poteri del Comitato Direttivo

(1) Spetta al Comitato Direttivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall'E.B.T. e riferirne all'Assemblea;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T.;

- assumere e licenziare il personale dell'E.B.T. e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell'E.B.T. e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
- proporre all'Assemblea le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.T.;
- stabilire la misura degli interessi di mora da corrisponderci in caso di ritardato pagamento delle quote di cui all'articolo ...;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 16 - Riunioni del Comitato Direttivo

- (1) Il Comitato Direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.
- (2) La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.
- (3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.
- (4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T..
- (5) Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno ... componenti.
- (6) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno ... componenti.
- (7) Ciascun componente ha un voto.
- (8) Alle riunioni del Comitato Direttivo possono assistere i sindaci e può partecipare, senza diritto di voto, un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni di cui all'articolo 5 che non abbia espresso un componente del Comitato medesimo.
- (9) Ogni componente il Comitato Direttivo, ad eccezione del Presidente e del vice Presidente, può delegare altro componente a sostituirlo per una specifica riunione. Non è ammessa la delega di un componente eletto in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori ad un componente eletto in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e viceversa.

La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Articolo 17 - Il Collegio dei Sindaci

(1) Il Collegio dei Sindaci è composto dal Presidente, da due Sindaci effettivi e da due Sindaci supplenti.

(2) I componenti il Collegio dei Sindaci devono essere persone estranee all'Assemblea. Il Presidente del Collegio deve essere iscritto all'albo dei revisori dei conti.

(3) Il presidente del Collegio è nominato dall'Assemblea, su proposta congiunta dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5. Un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5. Un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5.

(4) I componenti il Collegio dei Sindaci durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

(5) I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

(6) Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.B.T. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

(7) Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

(8) La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

(9) I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Articolo 18 - Il Patrimonio dell'E.B.T.

(1) Le disponibilità dell'E.B.T. sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

(2) Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.B.T. le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'E.B.T. ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

(3) In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo, il patrimonio dell'E.B.T. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 6 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

(4) Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'E.B.T., è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

(5) I singoli soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.B.T. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

(6) E' fatto espresso divieto durante la vita dell'ente di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

(7) In caso di scioglimento per qualsiasi causa dell'E.B.T. il patrimonio sarà devoluto ad altra associazione aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3 comma 190 della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 19 - Gestione dell'E.B.T.

(1) Per le spese di impianto e di gestione, l'E.B.T. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18.

(2) Le risorse dell'E.B.T. sono, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'articolo 6, in ragione della provenienza del gettito.

(3) Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Articolo 20 - Bilancio dell'E.B.T.

(1) Gli esercizi finanziari dell'E.B.T. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.B.T. e del bilancio preventivo.

(2) Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il Presidente del collegio dei Sindaci trasmette bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico

accompagnati dalla relazione del Comitato Direttivo e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo, entro dieci giorni dall'approvazione, al Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo ed alle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5 del presente Statuto.

Articolo 21 - Liquidazione dell'E.B.T.

(1) La messa in liquidazione dell'E.B.T. è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5 nei seguenti casi:

- a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni di legge;
- b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
- c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.

(2) Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni di cui all'articolo 5 provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

(3) Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'E.B.T. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

(4) Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'articolo 3, comma 190, della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 22 - Modifiche statutarie

(1) Qualunque modifica al presente statuto, nonché ai regolamenti, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'articolo 5, sentito il parere vincolante del Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e deliberata dall'Assemblea dell'E.B.T., con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Articolo 23 - Controversie

(1) Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame della Comitato

di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

Articolo 24 - Disposizioni finali

(1) Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme in cui al Regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

articolo 10 statuto ente bilaterale nazionale turismo

Articolo 10 - Assemblea

(1) L'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei soci di cui all'articolo 5.

(2) Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:

- 15 voti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui 5 alla FEDERALBERGHI, 5 alla FIPE, 2 alla FAITA, 2 alla FIAVET, 1 alla FEDERRETI;

- 15 voti spettano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui 5 alla FILCAMS-CGIL, 5 alla FISASCAT-CISL, 5 alla UILTuCS-UIL.

regolamento tipo ente bilaterale territoriale turismo

DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI

finalità del Fondo

(1) In applicazione dell'articolo 18, comma 1, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

(2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

alimentazione del Fondo

(3) Il Fondo è alimentato dal 30% del contributo contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali, fermo restando quanto previsto dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

destinazione del Fondo

(4) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

(5) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei dieci anni precedenti.

(6) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 25% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

(7) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale, tenuto conto della consistenza del Fondo.

accesso al Fondo

(8) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver

versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

(9) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali.

(10) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al% della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente.

(11) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;
- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;
- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

(12) L'Ente Bilaterale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 5 e 6. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

(13) L'EBT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBT dei versamenti effettuati.

(14) Non sono a carico dell'EBT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 9 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

(15) Le somme stanziare e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

regolamento ente bilaterale nazionale turismo

DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE MULTILocalizzate

finalità del Fondo

(1) In applicazione dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

(2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

alimentazione del Fondo

(3) Il Fondo è alimentato dal 30% della quota di assistenza contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali.

(4) Nei casi previsti al punto che precede l'azienda verserà il contributo del 30% sull'apposito conto "Fondo sostegno al reddito aziende multilocalizzate" intestato all'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo.

(5) In applicazione del comma 3 dell'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo provvederà periodicamente a rendere noto l'elenco degli Enti bilaterali territoriali in favore dei quali andrà versato il contributo del 30%, unitamente a quello dei territori per i quali il suddetto contributo sarà versato sul Fondo nazionale di cui al punto precedente.

destinazione del Fondo

(6) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

(7) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei tre anni precedenti.

(8) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 60% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

(9) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, tenuto conto della consistenza del Fondo.

accesso al Fondo

(10) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

(11) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'azienda e le competenti strutture sindacali dei lavoratori.

(12) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al% della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBNT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente.

(13) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;
- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;
- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

(14) L'Ente Bilaterale Nazionale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 7 e 8. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

(15) L'EBNT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBNT dei versamenti effettuati.

(16) Non sono a carico dell'EBNT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 12 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

(17) Le somme stanziare e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

VITTO E ALLOGGIO

L'allegato D al CCNL Turismo 19 luglio 2003 è modificato come segue:

Al paragrafo D/1, dopo la lettera d 4) è aggiunta la seguente:

d 5) a decorrere dal 1° agosto 2007 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

un pranzo	€0,70
una prima colazione	€0,12
un pernottamento	€0,75

Al termine della nota a verbale che segue il paragrafo D/1 è aggiunto il seguente periodo:

A decorrere dal 1° agosto 2007 eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 5) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di €0,20 per un pranzo, di €0,02 per una prima colazione e di €0,15 per un pernottamento.

Al termine della nota a verbale che segue il paragrafo D/2 è aggiunto il seguente periodo:

A decorrere dal 1° agosto 2007, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di €0,20 a pasto.

ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E COMPLEMENTARE NEL SETTORE TURISMO

Federalberghi e Filcams, Fisascat, Uiltucs, parti firmatarie del CCNL Turismo 19 luglio 2003

e

Federalberghi Roma e le Federazioni di Roma e del Lazio di Filcams, Fisascat, Uiltucs, parti firmatarie del Contratto integrativo territoriale 17 dicembre 2004,

avendo condiviso l'esigenza di armonizzare le rispettive discipline contrattuali concernenti l'assistenza sanitaria integrativa e complementare,

riconoscono la reciproca autonomia del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo (Fast) e della Cassa di assistenza sanitaria integrativa di Roma e del Lazio (Sanimpresa) e concordano quanto segue.

La quota annua di contribuzione per dipendente per l'assistenza sanitaria integrativa, prevista dall'articolo 19 del Contratto integrativo territoriale 17 dicembre 2004 e successive modifiche ed integrazioni, é assorbita, fino a concorrenza, in quella di cui all'articolo 156 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

L'eccedenza acquista, per effetto della presente armonizzazione, carattere di ulteriore trattamento economico normativo in tema di assistenza sanitaria integrativa dovuto dalle aziende di Roma e provincia comprese nella sfera di applicazione del predetto Contratto integrativo territoriale.

L'intera quota, come sopra determinata, sarà versata, con decorrenza dall'attivazione delle necessarie procedure tecnico informatiche, dalle suddette imprese di Roma e provincia non iscritte a Sanimpresa, al fondo Fast, il quale provvederà a ristornare a Sanimpresa quanto di sua competenza, previo accordo con la banca di appoggio.

Con decorrenza dall'inizio del periodo contributivo 1 luglio 2008 – 30 giugno 2009, il sistema di riscossione unitario qui definito sarà applicato anche alle imprese attualmente iscritte a Sanimpresa.

I contenuti dell'assistenza sanitaria integrativa di competenza di Sanimpresa saranno da questa definiti, non oltre la data del 31 dicembre 2007, tenuto conto delle prestazioni già erogate da Fast. Tra i due enti, entro la stessa data, saranno definiti il sistema di rapporti con l'utenza, partendo dagli attuali assetti, e gli eventuali ristorni economici connessi.

Fast e Sanimpresa provvederanno, unitamente alle componenti territoriali delle oo.ss. e di Federalberghi, a diffondere presso le imprese di Roma e provincia, comprese nella sfera di applicazione del predetto Contratto integrativo territoriale adeguate notizie sulla obbligatorietà contrattuale di Sanimpresa, nonché sulle complessive ed ulteriori prestazioni da questa fornite al fine di favorire una confluenza nel sistema qui definito.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 maggio 2008 per esaminare gli esiti del processo avviato e per discutere eventuali modifiche e sviluppi.

PROTOCOLLO SUL RINNOVO CONTRATTUALE

Le parti convengono che, in occasione del prossimo rinnovo del CCNL, qualora l'inflazione reale per il quadriennio 2006 – 2009 risulti superiore o inferiore all'8,85%, sarà effettuato il relativo conguaglio, positivo o negativo, in coerenza con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993.

La base di calcolo adottata è costituita dalla paga base nazionale, dall'indennità di contingenza, da due scatti di anzianità e da una quota ulteriore pari a euro 51,65.

Le guide degli alberghi

La nuova disciplina del lavoro extra, 2007

Incentivi per le imprese nelle aree sottoutilizzate, 2006

Come cambia il lavoro nel turismo, 2006

Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2006

Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005

La privacy nell'ospitalità, 2004

I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004

I contratti part-time nel settore Turismo, 2004

Dati essenziali sul movimento turistico, 2004

La nuova disciplina del lavoro extra, 2004

Il codice del lavoro nel turismo, 2003

Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003

I condoni fiscali, 2003

Il nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, 2002

La privacy nell'ospitalità, 2002

I congedi parentali, 2002

Il nuovo collocamento dei disabili, 2001

Il nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, 2001

Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000

La flessibilità del mercato del lavoro, 2000

Il codice del lavoro nel turismo, 1999

Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998

Il collocamento obbligatorio nella giurisprudenza e nella prassi, 1998

Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997

La prevenzione incendi: il registro dei controlli, 1996

La prevenzione incendi: come gestire la sicurezza, 1995

Rapporti e indagini

Guida al nuovo CCNL Turismo, 2007

Rapporto sul Sistema Alberghiero, 2007

Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2006

Rapporto sul Sistema Alberghiero, 2005

Dati essenziali sul movimento turistico, 2004

La riforma dell'orario di lavoro, 2003

La riforma del part time, 2003

Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003

T04 - Acquisti ecologici per gli alberghi, 2003

T05 - L'Ecolabel Europeo per il servizio di ricettività turistica, 2003

T06 - I sistemi di gestione ambientale per gli alberghi, 2003

Terzo Rapporto sul Sistema Alberghiero, 2002

Le stagioni dello sviluppo, 2001

Sistema ricettivo termale in Italia, 2001

Indagine sulla domanda turistica di lingua inglese, 2001

Indagine sulla domanda turistica di lingua tedesca, 2000

Secondo Rapporto sul Sistema Alberghiero, 2000

Primo Rapporto sul Sistema Alberghiero, 1999

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 128 Associazioni Territoriali, raggruppate in 19 Unioni Regionali, e 5 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Associazione Alberghi per la Gioventù, Federalberghi Isole Minori).

In seno a Federalberghi sono costituiti 5 Comitati Nazionali (Mezzogiorno, Attività stagionali, Attività termali, Consorzi alberghieri, Giovani albergatori)

FAIAT service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Presidente di Federalberghi è Bernabò Bocca.
Il Direttore Generale è Alessandro Cianella.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.

