

La Scheda sintetizza gli elementi principali del CCNL applicabile ai dipendenti del settore, illustrando l'inquadramento del lavoratore, gli aspetti retributivi, la disciplina del rapporto di lavoro e la previdenza, nonché le materie demandate alla contrattazione di secondo livello.

TABELLA DI SINTESI

Fonti di riferimento

c.c.n.l. 20 febbraio 2010

accordo 17 aprile 2012 apprendistato

verbale di accordo 21 novembre 2012 successione contratti a termine

ipotesi di accordo 18 gennaio 2014 rinnovo

accordo 16 giugno 2014

accordo 30 novembre 2016

accordo 9 febbraio 2017

accordo 1 agosto 2017

accordo 31 ottobre 2018

accordo 9 giugno 2020

comunicato 14 luglio 2020

verbale 9 luglio 2020

Parti stipulanti

FEDERALBERGHI, FAITA, FIPE (*), FIAVET (*) e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS

(*) L'associazione non ha firmato l'accordo 18 gennaio 2014 e successivi che si applicano pertanto solo alle aziende alberghiere e ai complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta (campeggi e villaggi turistici). Per le imprese di viaggio e turismo, vedi l'ipotesi di accordo contrattuale 24 luglio 2019 e la sintesi relativa.

Decorrenza e durata

1° maggio 2013 – 31 dicembre 2018

Campo di applicazione

Aziende alberghiere:

- alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, self-services, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; collegi, convitti e residenze universitarie; ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;
- taverne, locali notturni, caffè, mescite annesse agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente a essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;
- ostelli; residences, villaggi turistici;
- colonie climatiche e attività similari;
- centri benessere integrati in aziende alberghiere.

Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta: campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere.

Imprese di viaggi e turismo, tour operator e network di agenzie di viaggi e turismo (*)

- imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (Agenzie, Uffici, Sedi, Filiali, Succursali, ecc.) le imprese, i tour operator e i network di Agenzie di Viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici;
- operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, studentesche giovanili e simili, in quanto svolgano attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.

(*) L'accordo 18 gennaio 2014 e successivi si applicano solo alle aziende alberghiere e ai complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta (campeggi e villaggi turistici). Per le imprese di viaggio e turismo, vedi l'ipotesi di accordo contrattuale 24 luglio 2019 e la sintesi relativa.

Porti ed approdi turistici , punti di ormeggio.

Attività non turistiche: esempio commerciali, svolte all'interno delle strutture ricettive e para-ricettive, a condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica.

INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE/CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Livello	Declaratorie contrattuali
----------------	----------------------------------

Q A	Lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, sono affidati, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento e il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.
Q B	Lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.
1	Lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità a essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.
2	Lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.
3	Appartengono a questo livello i lavoratori: <ul style="list-style-type: none"> - che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; - specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico-pratica; - che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.
4	Lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite.
5	Lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.
6 super	Lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità.

6	Lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.
7	Lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate.

Mutamento, cumulo di mansioni e passaggio alla categoria superiore

Assegnazione temporanea a mansioni superiori: spetta il trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a 3 mesi.

Mansioni promiscue: si fa riferimento all'attività prevalente tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempreché non abbia carattere accessorio o complementare.

ELEMENTI RETRIBUTIVI

Retribuzione mensile

Divisore orario: 172, per il personale con orario di 40 ore settimanali; 190, per il personale con orario di 44 ore settimanali; 192, per il personale con orario di 45 ore settimanali.

Divisore giornaliero: 26

Elementi della retribuzione: paga base nazionale conglobata, indennità di contingenza (compreso e.d.r.), scatti di anzianità.

Tabelle retributive

Alberghi, Campeggi

Quadri - Impiegati - Operai						
Livelli	Minimo 1/2/2014	Minimo 1/10/2014	Minimo 1/4/2015	Minimo 1/10/2015	Minimo 1/4/2016	Indennità di funzione
Q A	2.109,82	2.134,91	2.159,99	2.185,08	2.210,16	75,00
Q B	1.953,30	1.976,53	1.999,75	2.022,98	2.046,20	70,00
1°	1.819,89	1.841,53	1.863,16	1.884,80	1.906,44	-

2°	1.663,37	1.683,14	1.702,92	1.722,70	1.742,47	-
3°	1.568,76	1.587,41	1.606,07	1.624,72	1.643,37	-
4°	1.480,29	1.497,89	1.515,49	1.533,09	1.550,69	-
5°	1.388,26	1.404,76	1.421,27	1.437,77	1.454,28	-
6° S	1.334,88	1.350,75	1.366,62	1.382,49	1.398,37	-
6°	1.315,97	1.331,61	1.347,26	1.362,91	1.378,55	-
7°	1.233,16	1.247,82	1.262,49	1.277,15	1.291,81	-

Alberghi minori : alberghi di 2 e 1 stelle, pensioni e locande **e Campeggi minori**: con un numero di presenze-licenze non superiore a 1.200.

Quadri - Impiegati - Operai						
Livelli	Minimo 1/2/2014	Minimo 1/10/2014	Minimo 1/4/2015	Minimo 1/10/2015	Minimo 1/4/2016	Indennità di funzione
Q A	2.097,23	2.122,16	2.147,10	2.172,03	2.196,97	75,00
Q B	1.941,86	1.964,95	1.988,03	2.011,12	2.034,21	70,00
1°	1.808,44	1.829,94	1.851,44	1.872,95	1.894,45	-
2°	1.653,64	1.673,30	1.692,96	1.712,62	1.732,29	-
3°	1.560,17	1.578,72	1.597,27	1.615,82	1.634,37	-
4°	1.472,84	1.490,35	1.507,86	1.525,38	1.542,89	-
5°	1.381,37	1.397,80	1.414,22	1.430,65	1.447,07	-
6° S	1.328,58	1.344,37	1.360,17	1.375,96	1.391,76	-
6°	1.309,66	1.325,23	1.340,80	1.356,38	1.371,95	-
7°	1.227,43	1.242,03	1.256,62	1.271,21	1.285,81	-

Le riduzioni **non** si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati al quinto livello, nonché ai dipendenti degli ostelli e ai dipendenti dei bed and breakfast e degli affittacamere.

Lavoratori assunti dal 14.11.2016

Gli importi dei minimi di retribuzione spettanti alla generalità dei lavoratori sono conseguiti con le gradualità e nelle misure previste dalle tabelle che seguono.

Alberghi, Campeggi

Dal 14.11.2016

Liv.	Minimo
A	2.159,15
B	1.999,42
1	1.863,27
2	1.703,52
3	1.606,97
4	1.516,59
5	1.422,77
6S	1.368,29
6	1.342,89
7	1.264,50

Da 1.8.2017

Liv.	Minimo
A	2.199,06
B	2.036,37
1	1.897,70
2	1.734,99
3	1.636,64
4	1.544,59

5	1.449,03
6S	1.393,54
6	1.367,55
7	1.287,82

Dal 1.1.2018

Liv.	Minimo
A	2.210,16
B	2.046,20
1	1.906,44
2	1.742,47
3	1.643,37
4	1.550,69
5	1.454,28
6S	1.398,37
6	1.378,55
7	1.291,81

Alberghi minori, Campeggi minori

Dal 14.11.2016

Liv.	Minimo
A	2.146,79
B	1.988,18
1	1.852,04
2	1.693,98

3	1.598,54
4	1.509,29
5	1.416,02
6S	1.362,10
6	1.336,66
7	1.258,88

Dal 1.8.2017

Liv.	Minimo
A	2.186,12
B	2.024,60
1	1.885,93
2	1.725,00
3	1.627,81
4	1.536,94
5	1.441,95
6S	1.387,05
6	1.361,32
7	1.281,94

Dal 1.1.2018

Liv.	Minimo
A	2.196,97
B	2.034,21
1	1.894,45
2	1.732,29

3	1.634,37
4	1.542,89
5	1.447,07
6S	1.391,76
6	1.371,95
7	1.285,81

Indennità di funzione quadri

Spetta per 14 mensilità; è assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati aziendali riconosciuti.

Scatti di anzianità

Maturazione: 6 scatti triennali

Importi: liv. Q A: € 40,80; liv. Q B: 39,25; liv. 1: € 37,70; liv. 2: € 36,15; liv. 3: € 34,86; liv. 4: € 33,05; liv. 5: € 32,54; liv. 6 S: € 31,25; liv. 6: 30,99; liv. 7: € 30,47.

Decorrenza: L'aumento decorre dal mese immediatamente successivo a quello di compimento del triennio.

Passaggio di livello: gli scatti maturati in precedenza sono soggetti a ricalcolo.

Vitto e alloggio:

Alberghi

- un pranzo: € 0,90;
- una prima colazione: € 0,16;
- un pernottamento: € 1,00.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 i valori di vitto e alloggio superiori provincialmente in atto sono adeguati nella misura massima di € 0,10 per un pranzo, di € 0,02 per una prima colazione e di € 0,15 per un pernottamento.

Premio di anzianità - Alberghi

Ai lavoratori in servizio al 31 maggio 1986 (a esclusione dei lavoratori dei porti ed approdi turistici) deve essere corrisposto un premio di anzianità commisurato a:

- 1 mensilità di retribuzione dopo 10 anni di continuato servizio;

- 1 mensilità e mezza di retribuzione al compimento del quindicesimo anno;
- 2 mensilità di retribuzione dopo il secondo decennio;
- 3 mensilità di retribuzione dopo il terzo decennio.

La retribuzione cui fare riferimento è composta da: minimo, indennità di contingenza, scatti di anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi comunque denominati.

Retribuzione ultramensile

Tredicesima mensilità

Corresponsione: in occasione del Natale

Misura: una mensilità della retribuzione.

Maturazione: per dodicesimi e le frazioni di mese si cumulano. La somma ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 26 giorni di calendario per le **aziende alberghiere** e i **campeggi**, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

Quattordicesima mensilità

Corresponsione: con la retribuzione del mese di luglio

Misura: una mensilità della retribuzione di fatto in atto al 30 giugno.

Maturazione: per dodicesimi. Per le frazioni di mese vale lo stesso conteggio della tredicesima mensilità.

Premio di risultato

È erogato con la retribuzione di marzo 2016 ai lavoratori, in forza al 29 febbraio 2016, dipendenti da almeno 6 mesi da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993.

L'importo è proporzionato alle giornate di effettivo lavoro prestate nel periodo 1 gennaio 2014 – 29 febbraio 2016. Non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale. Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. Turismo, pagato successivamente al 1° gennaio 2014. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

In assenza di accordo integrativo, il datore di lavoro eroga con la retribuzione di marzo 2016 i seguenti importi:

livello	importo

A, B	186,00
1, 2, 3	158,00
4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

RAPPORTO DI LAVORO

Prova

Livelli	Durata (*)
Q A e B	180 giorni
1	150 giorni
2	75 giorni
3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6 S	20 giorni
6 e 7	15 giorni
Apprendistato	25 giorni di effettiva presenza al lavoro

(*) La durata è in giorni di effettivo lavoro.

Esenzione dal periodo: nuova assunzione di lavoratore entro 2 anni, con la stessa qualifica.

Orario di lavoro

Orario settimanale

- *Alberghi, Campeggi:* 40 ore distribuite in 5 giornate e mezza;

Giorni festivi

Oltre a quanto previsto dalla legge è considerata festiva la ricorrenza del Santo Patrono.

Flessibilità

Fermo restando l'orario giornaliero di otto ore è possibile per non più di due volte nell'anno, non consecutive, far ricorso a sistemi di distribuzione dell'orario per periodi plurisettemanali, cioè effettuare prestazioni lavorative di durata superiore all'orario normale per non più di quattro settimane consecutive con attribuzione di riposi compensativi il cui godimento deve avvenire in periodi di minore intensità produttiva e comunque entro dodici settimane dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

In caso di estensione dei periodi, rispettivamente, a dodici e ventiquattro settimane, per i lavoratori interessati il monte ore annuo di permessi è pari a 116 ore.

Aziende alberghiere, complessi turistico ricettivi dell'aria aperta, porti ed approdi turistici: orario medio

Prevede una prestazione di durata inferiore alle 40 ore settimanali, senza decurtazione della retribuzione mensile; le ore di riduzione sono recuperate nelle 13 settimane successive o altrimenti, detratte dal monte ore dei permessi retribuiti; è altresì possibile superare le 40 ore settimanali; le ore di eccedenza sono compensate con corrispondenti riposi compensativi da usufruire nell'arco delle 8 settimane successive o incrementando il monte ore di permessi retribuiti con relativa liquidazione della maggiorazione per lavoro straordinario. Il numero massimo di settimane nelle quali è possibile il recupero delle ore lavorate in eccesso o in difetto può essere elevato a 26 o a 52 settimane.

Il numero di ore di permessi retribuiti utilizzabili per la riduzione della prestazione lavorativa non può essere superiore a 72 ore annue per le prestazioni rese fino al 31 dicembre 2015; 64 ore annue per le prestazioni rese dal 1° gennaio 2016.

Banca ore

Le prestazioni eccedenti l'orario medio annuo sono compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definite a livello di accordi aziendali o interaziendali.

Per i lavoratori interessati il monte ore annuo di permessi per riduzione di orario è pari a 128 ore e il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Lavoro straordinario, notturno e festivo maggiorazioni

Le maggiorazioni sono da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale.

Tipologia della prestazione	Percentuale di maggiorazione
a) straordinario:	
- diurno	30%

- notturno	60%
b) notturno (<i>Alberghi</i>)	25%
- notturno (personale degli <i>alberghi</i> con <i>qualifica notturna</i>)	12%
c) festivo	20%

Limiti per il lavoro straordinario: limite individuale di 260 ore annue.

Lavoro notturno definizione: il lavoro svolto dalle:

- 24 alle 6, per i campeggi;
- dalle 23 alle 6 per i lavoratori notturni dei campeggi;
- dalle 23,30 alle 6,30 per i lavoratori notturni degli *alberghi*

Ferie e permessi annui

Ferie

26 giorni lavorativi annui. A tal fine, la settimana è considerata di 6 giorni.

Le ferie maturano per dodicesimi e le frazioni di mese si cumulano. La somma ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 26 giorni di calendario per le *aziende alberghiere* e i *campeggi*, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

Le festività cadenti durante il periodo feriale danno luogo a un corrispondente prolungamento dello stesso.

Festività soppresse

In sostituzione delle 4 festività abolite ai sensi del combinato disposto della legge 54/1977 e del D.P.R. 792/1985 spettano 32 ore di permesso assorbiti nella riduzione di orario.

Per l'ex festività del 4 novembre spettano ulteriori quote della retribuzione oraria o corrispondenti riposi compensativi.

Riduzione orario di lavoro (ROL)

È pari a 104 ore annue di permessi retribuiti e sono comprensive delle 32 ore per le ex festività.

I permessi maturano per dodicesimi e le frazioni di mese si cumulano. La somma ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 26 giorni di calendario per le aziende alberghiere e i campeggi, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

I permessi devono essere goduti individualmente attraverso la concessione di intere o mezze giornate di riposo, limitatamente a 32 ore annuali è possibile il frazionamento non inferiore all'ora. I permessi non fruiti nell'anno di maturazione devono essere pagati alla scadenza con la retribuzione in atto in quel momento oppure goduti entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Assenze

Malattia

- *comporto*: 180 gg. nell'anno solare, raggiungibile anche cumulando più malattie. Alla scadenza del *comporto*, salvo che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, su richiesta e dietro presentazione di idonea certificazione, il lavoratore ha diritto a 120 giorni di aspettativa non retribuita. Il c.c.n.l. disciplina un'ulteriore aspettativa per le malattie oncologiche

Alberghi e Campeggi

- *trattamento economico* malattie fino a 3 giorni: 100% della retribuzione per il 2° e il 3° giorno;

malattie oltre 3 giorni: 100% della retribuzione per i primi 3 giorni, 75% dal 4° al 20° giorno, 100% dal 21° al 180° giorno.

Infortunio sul lavoro

- *comporto*: come la malattia.

- *trattamento economico*: 100% per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio, 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.

Impiegati non soggetti all'Inail trattamento economico: analogo a quello Inail, con i seguenti massimali: in caso di invalidità permanente, € 7.746,85; in caso di morte, € 5.164,57.

Maternità

Per il periodo di *astensione obbligatoria* alla lavoratrice spetta il 100% della retribuzione netta. L'integrazione al 100% è dovuta per i ratei delle festività e della tredicesima mensilità.

Congedo matrimoniale

15 giorni di calendario retribuiti. Ulteriori 5 giorni non retribuiti possono essere concessi su richiesta del lavoratore.

Diritto allo studio

Nelle aziende con almeno 50 dipendenti i lavoratori che frequentano corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o corsi di studio per diploma professionale del settore turismo, possono usufruire di permessi retribuiti, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, purchè le ore di frequenza siano in rapporto di almeno 2:1 con quelle richieste come permesso. Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata.

Lavoro a tempo parziale

Orario

Limiti minimi della prestazione a tempo parziale: 15 ore, nel caso di orario settimanale; 64 ore, nel caso di orario mensile; 600 ore, nel caso di orario annuale. Con gli studenti possono essere stipulati accordi che prevedano il lavoro nel fine settimana per una durata di almeno 8 ore.

Clausole elastiche

Sono disciplinate dalla contrattazione territoriale e/o aziendale sulla base dei seguenti criteri.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto con indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che giustificano l'applicazione delle clausole.

Il termine di preavviso per richiedere variazioni di orario è di almeno due giorni.

Per le ore ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili è prevista, a titolo di compensazione, una maggiorazione forfettaria dell'1,5% o, in alternativa, un'indennità annuale non inferiore a 120 euro non cumulabili da corrispondere per quote mensili.

Nei contratti di tipo verticale e misto, possono essere concordate clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro sono retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione del 31,5% (30%+1,5%).

Lavoro supplementare

In presenza di specifiche esigenze organizzative, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare fino al limite massimo di 180 ore annue elevabili con accordo territoriale o aziendale.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la maggiorazione forfettariamente determinata nella misura del 30%.

Contratto a tempo determinato

Limiti quantitativi (alberghi e campeggi)

In ciascuna unità produttiva il numero di lavoratori impiegati con contratto a termine non può superare i seguenti limiti, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale e non trovano applicazione alle aziende stagionali:

Nei casi previsti alla lettera a) il numero di lavoratori impiegati con contratto a termine non può superare i seguenti limiti, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale e non trovano applicazione alle aziende stagionali:

Dipendenti unità produttive (*)	Lavoratori
fino a 4	4
da 5 a 9	6
da 10 a 25	7
da 26 a 35	9
da 36 a 50	12
oltre 50	20%

(*) La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti a termine. Le frazioni di unità si computano per intero.

Successione di contratti (alberghi e campeggi)

Dal 1° marzo 2017 si applicano gli intervalli minimi di 8 o 15 giorni rispettivamente per i rapporti con durata fino a sei mesi o superiore a sei mesi. Non si richiede intervallo temporale in caso di contratti riconducibili a stagionalità in senso ampio, contratti stipulati per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, contratti stipulati per ragioni sostitutive; altre ipotesi individuate dalla contrattazione integrativa.

Periodo di prova

10 giorni lavorativi.

Estinzione del rapporto

In caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nell'ipotesi di licenziamento prima dello scadere del termine senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore al lavoratore spetta il rimborso del biglietto di ritorno.

Spetta inoltre un indennizzo pari:

- alla metà della retribuzione che avrebbero dovuto percepire in caso di chiusura anticipata dell'esercizio o riduzione di personale per giusta causa, a meno che non vengano impiegati per un lavoro analogo della medesima durata e retribuzione;
- alla retribuzione che avrebbero percepito dal momento della ingiustificata risoluzione del contratto fino alla scadenza del termine stabilito, a meno che non vengano impiegati come nell'ipotesi precedente.

Personale extra o di surroga

È consentita l'assunzione di lavoratori extra nei seguenti casi:

- fine settimana;
- festività;
- banquetting;
- esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico (ad es. meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonché eventi similari);
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

La retribuzione spettante al personale assunto in tali ipotesi è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, in mancanza, il compenso orario rapportato a un servizio minimo di 4 ore è così determinato:

Livelli	Importi orari (*)						
	1.1.2010	1.9.2010	1/3/2011	1/9/2011	1/3/2012	1/9/2012	1/4/2013
4	12,43	12,57	12,71	12,84	12,98	13,21	13,44
5	11,85	11,98	12,11	12,24	12,37	12,59	12,81
6s	11,33	11,46	11,58	11,71	11,83	12,04	12,25
6	11,19	11,32	11,44	11,56	11,69	11,89	12,10
7	10,48	10,59	10,71	10,82	10,94	11,13	11,33

(*) Importi comprensivi degli effetti derivanti da tutti gli istituti contrattuali, compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità e del t.f.r.

Alberghi, complessi turistico-ricettivi all'aria aperta

Livelli	Importi orari (*)				
	1.2.2014	1.10.2014	1/4/2015	1/10/2015	1/4/2016
4	13,60	13,76	13,93	14,09	14,25

5	12,96	13,12	13,27	13,43	13,58
6s	12,40	12,54	12,69	12,84	12,99
6	12,25	12,39	12,54	12,68	12,83
7	11,47	11,60	11,74	11,88	12,01

(*) Importi comprensivi degli effetti derivanti da tutti gli istituti contrattuali, compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità e del t.f.r.

Per i rapporti instaurati dal 14.11.2016 l'accordo 30.11.2016 stabilisce i seguenti compensi orari omnicomprensivi:

Livelli	14.11.2016	1.8.2017	1.1.2018
4	13,88	14,14	14,25
5	13,23	13,48	13,58
6s	12,65	12,89	12,99
6	12,50	12,73	12,83
7	11,70	11,92	12,01

Apprendistato professionalizzante

Percentuale di conferma

Le imprese non possono assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Resta comunque la facoltà di assumere 1 apprendista.

Trattamento economico

La retribuzione è pari alle seguenti percentuali della retribuzione dei qualificati di pari livello:

Periodo	%
primo anno	80
secondo anno	85

terzo anno	90
dal quarto anno	95

Durata massima

Livelli	Durata complessiva (mesi)
2, 3, 4, 5, 6S	36
6	24

Per le sole qualifiche con contenuti sovrapponibili a quelli dei profili professionali artigiani la durata massima è di 48 mesi. Riduzioni della durata massima sono previste quando ricorra una delle seguenti condizioni: apprendista in possesso di titolo di studio o di qualifica professionale o di diploma attinente al turismo che vale come "apprendimento formale"; apprendista che abbia partecipato ad iniziative promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, valevoli come "apprendimento non formale"; apprendista che abbia maturato esperienze valevoli come "apprendimento informale".

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Agli apprendisti assunti nelle aziende alberghiere, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 81/2015, la retribuzione per le ore di lavoro svolte presso il datore di lavoro in eccedenza rispetto a quanto indicato nel piano di formazione è determinata nelle seguenti aliquote della retribuzione di riferimento:

- primo e secondo anno, 50%
- terzo anno, 65%
- quarto anno, 70%.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Agli apprendisti assunti nelle aziende alberghiere, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c) del D.Lgs. n. 81/2015, trova applicazione la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, anche per quanto riguarda la retribuzione delle ore eccedenti rispetto a quanto indicato nel piano di formazione.

Lavoro a domicilio

Non disciplinato

Somministrazione di lavoro

Non disciplinato

Lavoro stagionale

Si considerano di stagione le aziende che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno. I lavoratori possono essere assunti per la stagione (a termine fisso) oppure a tempo indeterminato e hanno diritto al trattamento previsto per i lavoratori stabili salvo:

- la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, fissata in 6 giornate;
- il periodo di prova, 14 giorni lavorativi nelle aziende alberghiere stagionali e nei complessi turistico-ricettivi all'aria aperta stagionali; 10 giorni lavorativi (sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori che hanno già prestato servizio presso la stessa azienda con la stessa qualifica);
- il congedo matrimoniale, che non trova applicazione;
- la durata massima dei permessi retribuiti per gravi motivi personali, limitata a 6 giorni;
- il periodo di preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, 15 giorni.

Per gli *Alberghi* e i *Campeggi* le percentuali di maggiorazione della retribuzione spettanti ai lavoratori stagionali, in funzione della durata della stagione, sono stabilite dalla contrattazione integrativa territoriale.

Il personale delle aziende di stagione ha diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero). Spetta il rimborso del biglietto di ritorno nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova e nell'ipotesi di licenziamento prima dello scadere del termine senza giustificato motivo, o per colpa e fatto dell'imprenditore nel caso di assunzione a termine.

Apprendistato

L'apprendistato può essere articolato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti sia compreso in un periodo complessivo di 48 mesi consecutivi di calendario, comprendendo anche le prestazioni di breve durata rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a termine per la stagione ha diritto di precedenza nella stessa azienda nella stagione successiva.

Lavoro intermittente

Non disciplinato

Telelavoro

Le parti hanno concordato di fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004.

Lavoro ripartito

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali devono richiamare espressamente la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Estinzione del rapporto

Preavviso

Anzianità di servizio	Livelli	Durata
- fino a 5 anni	A e B	4 mesi
	1	2 mesi
	2 e 3	1 mese
	4 e 5	20 giorni
	6S, 6 e 7	15 giorni
- da 6 a 10 anni	A e B	5 mesi
	1	3 mesi
	2 e 3	45 giorni
	4 e 5	30 giorni
	6S, 6 e 7	20 giorni
- oltre 10 anni	A e B	6 mesi
	1	4 mesi
	2 e 3	2 mesi
- oltre 10 anni	4 e 5	45 giorni
	6S, 6 e 7	20 giorni

Trattamento di fine rapporto

Si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Per i dipendenti delle aziende alberghiere, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR le seguenti somme:

- i ratei mensili di quattordicesima mensilità relativi al periodo 1° marzo 2017 - 30 giugno 2019;
- le somme di cui all'articolo 111, comma 7 (permessi per riduzione di orario non fruiti nell'anno di maturazione), in pagamento nel periodo 9 febbraio 2017 - 30 giugno 2019, di competenza degli anni 2016, 2017 e 2018.

Le esclusioni di cui sopra:

- si applicano ai rapporti di lavoro instaurati prima del 14 novembre 2016;
- possono essere applicate anche ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 14 novembre 2016, qualora agli stessi vengano applicati i livelli retributivi previsti dall'accordo del 18 gennaio 2014.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ASSISTENZA INTEGRATIVA

Previdenza complementare

Fondo

Fon.Te.

Finanziamento

Il Fondo è alimentato con contributi calcolati sulla retribuzione utile per il calcolo del tfr e da quote del tfr maturando. I versamenti annui sono così stabiliti

- 1,10% (comprensivo dello 0,10% da versarsi a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. suddiviso in parti uguali tra lavoratore e datore di lavoro,
- e da quote del t.f.r. secondo i seguenti criteri:
 - lavoratori occupati prima del 28/04/1993: 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., prelevato dal t.f.r. maturando all'atto dell'iscrizione;
 - lavoratori occupati dal 28/04/1993: 100% del t.f.r. annuo maturando per i lavoratori di nuova assunzione successiva a tale data.

La quota a carico del lavoratore può essere elevata, su opzione dello stesso, fino al 2% della retribuzione utile ai fini del t.f.r.

Al momento dell'iscrizione è altresì richiesta una quota associativa di € 15,50, di cui € 3,62 a carico del lavoratore.

Assistenza integrativa

Fondo

Operano per gli *Alberghi* ed i *Campeggi* il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del turismo Fast.

Ai Fondi sono iscritti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, sia full-time che part-time e gli apprendisti.

I quadri sono iscritti alla cassa Qu.A.S.

Finanziamento

I Fondi sono alimentati con i seguenti contributi a carico azienda:

- fondo FAST (dal 1.7.2015): 12 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10 euro a carico del datore di lavoro e 2 euro a carico del lavoratore;

- cassa Qu.A.S.: 390 euro all'anno per ciascun iscritto, di cui 340 a carico del datore di lavoro e 50 a carico del lavoratore.

MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione di secondo livello si svolge:

- a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;

- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale.

- a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

In particolare ha a oggetto erogazioni salariali strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

Utente: CONSULENZE SRL PANDG
mementopiu.it - 10.05.2023

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2023. Tutti i diritti riservati.