

Pubblici esercizi - Confcommercio

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Fipe, Angem, Lega Coop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, A.G.C.I. Servizi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl aderente alla Fist Cisl, Uiltucs Uil	8.2.2018 ¹	1.1.2018	31.12.2021	31.12.2021	-

¹Il presente CCNL sostituisce il precedente CCNL Turismo 20.02.2010, riguardante le medesime categorie elencate nella sfera di applicazione del CCNL vigente, e cioè: aziende pubblici esercizi, aziende della ristorazione collettiva, ristorazione commerciale, stabilimenti balneari, alberghi diurni, rifugi alpini.

PUBBLICI ESERCIZI							
Liv.	Qualifiche	Minimi					Contingenza ¹
		1.1.2018	1.1.2019	1.2.2020	1.3.2021	1.12.2021	
QA	Capo area, Direttore, ecc.	1.583,15	1.616,04	1.648,93	1.673,60	1.706,49	542,70
QB	Vice direttore, Capo del personale, ecc.	1.429,61	1.459,31	1.489,01	1.511,28	1.540,98	537,59
1	Superintendente catering, ispettore amministrativo, ecc.	1.295,17	1.322,08	1.348,99	1.369,17	1.396,08	536,71
2	Direttore servizio mensa, capo laboratorio, ecc.	1.141,65	1.165,37	1.189,09	1.206,88	1.230,60	531,59
3	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.049,09	1.070,88	1.092,67	1.109,02	1.130,81	528,26
4	Impiegati d'ordine, operai specializzati	962,75	982,75	1.002,75	1.017,75	1.037,75	524,94
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	872,02	890,14	908,26	921,85	939,97	522,37
6S	Commis di cucina, sala e bar, ecc.	819,65	836,68	853,71	866,48	883,51	520,64
6	Operai comuni	800,60	817,23	833,86	846,33	862,96	520,51
7	Personale di fatica e/o pulizia, ecc.	718,71	733,64	748,57	759,77	774,70	518,45

¹ Valori congelati alla data dell'1.1.1995.

PUBBLICI ESERCIZI MINORI 3ª E 4ª CATEGORIA							
Liv.	Qualifiche	Minimi					Contingenza ¹
		1.1.2018	1.1.2019	1.2.2020	1.3.2021	1.12.2021	
QA	Capo area, Direttore, ecc.	1.577,47	1.610,36	1.643,25	1.667,92	1.700,81	542,19
QB	Vice direttore, Capo del personale, ecc.	1.424,45	1.454,15	1.483,85	1.506,12	1.535,82	537,12
1	Superintendente catering, ispettore amministrativo, ecc.	1.290,01	1.316,92	1.343,83	1.364,01	1.390,92	536,24
2	Direttore servizio mensa, capo laboratorio, ecc.	1.137,26	1.160,98	1.184,70	1.202,49	1.226,21	531,20
3	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.045,22	1.067,01	1.088,80	1.105,15	1.126,94	527,91
4	Impiegati d'ordine, operai specializzati	959,39	979,39	999,39	1.014,39	1.034,39	524,64
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	868,92	887,04	905,16	918,75	936,87	522,09
6S	Commis di cucina, sala e bar, ecc.	816,81	833,84	850,87	863,64	880,67	520,38
6	Operai comuni	797,76	814,39	831,02	843,49	860,12	520,25
7	Personale di fatica e/o pulizia, ecc.	716,13	731,06	745,99	757,19	772,12	518,22

¹ Valori congelati alla data dell'1.1.1995.

STABILIMENTI BALNEARI							
Liv.	Qualifiche	Minimi					Contingenza ¹
		1.1.2018	1.1.2019	1.2.2020	1.3.2021	1.12.2021	
QA	Direttore	1.583,15	1.616,04	1.648,93	1.673,60	1.706,49	542,70
1	Vice direttore	1.295,17	1.322,08	1.348,99	1.369,17	1.396,08	536,71
2	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.141,65	1.165,37	1.189,09	1.206,88	1.230,60	531,59
3	Lavoratori con mansioni di concetto, lavoratori specializzati provetti	1.049,09	1.070,88	1.092,67	1.109,02	1.130,81	528,26
4	Lavoratori con mansioni amministrative, operai specializzati	962,75	982,75	1.002,75	1.017,75	1.037,75	524,94
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	872,02	890,14	908,26	921,85	939,97	522,37
6S	Maschera, guardiano notturno, ecc.	819,65	836,68	853,71	866,48	883,51	520,64
6	Operai comuni	800,60	817,23	833,86	846,33	862,96	520,51
7	Addetto alle pulizie, ecc.	718,71	733,64	748,57	759,77	774,70	518,45

¹ Valori congelati alla data dell'1.1.1995.

STABILIMENTI BALNEARI MINORI 3ª E 4ª CATEGORIA

Liv.	Qualifiche	Minimi					Contingenza ¹
		1.1.2018	1.1.2019	1.2.2020	1.3.2021	1.12.2021	
QA	Direttore	1.577,47	1.610,36	1.643,25	1.667,92	1.700,81	542,19
1	Vice direttore	1.290,01	1.316,92	1.343,83	1.364,01	1.390,92	536,24
2	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.137,26	1.160,98	1.184,70	1.202,49	1.226,21	531,20
3	Lavoratori con mansioni di concetto, lavoratori specializzati provetti	1.045,22	1.067,01	1.088,80	1.105,15	1.126,94	527,91
4	Lavoratori con mansioni amministrative, operai specializzati	959,39	979,39	999,39	1.014,39	1.034,39	524,64
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	868,92	887,04	905,16	918,75	936,87	522,09
6S	Maschera, guardiano notturno, ecc.	816,81	833,84	850,87	863,64	880,67	520,38
6	Operai comuni	797,76	814,39	831,02	843,49	860,12	520,25
7	Addetto alle pulizie, ecc.	716,13	731,06	745,99	757,19	772,12	518,22

¹ Valori congelati alla data dell'1.1.1995.

N.B.: le sopra indicate tabelle retributive sono state calcolate riparametrando gli aumenti definiti dal rinnovo CCNL 8.2.2018; le Parti, in sede di stesura definitiva, provvederanno a determinare il valore della paga base conglobata, in modo da avere un unico valore di riferimento quale minimo retributivo per ogni livello.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1	Liv. A: € 75,00; liv. B: € 70,00			

¹Dall'1.1.1995 conglobato nell'indennità di contingenza.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	190, orario 44 ore settimanali; 172, orario 40 ore settimanali	Generalità: 40 ore distribuite su 5 giornate e mezza; <i>Lavoratori notturni:</i> non può superare nella settimana le 8 ore medie giornaliere; <i>Stabilimenti balneari:</i> 40 ore personale impiegatizio; 44 ore personale non impiegatizio, distribuite su 6 giorni

N.B. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi; la contrattazione integrativa può ampliare tale periodo sino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

RETRIBUTIVI	Una tantum	non prevista																				
	Premi aziendali e di risultato	<p>l'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con Accordo integrativo aziendale o territoriale. Tale premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita dagli accordi integrativi e che risultino iscritti nel LUL da almeno 6 mesi. Di seguito gli importi lordi massimi; l'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente:</p> <table border="0"> <tr> <td>Livello</td> <td>Euro</td> </tr> <tr> <td>A, B</td> <td>279,00</td> </tr> <tr> <td>1, 2, 3</td> <td>237,00</td> </tr> <tr> <td>4, 5</td> <td>210,00</td> </tr> <tr> <td>6S, 6, 7</td> <td>168,00</td> </tr> </table> <p>il premio non è utile al calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il TFR. Il premio è inoltre assorbito fino a concorrenza da ogni altro trattamento economico individuale o collettivo, aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL che venga riconosciuto successivamente all'1.1.2018. In caso di difficoltà economico produttiva dell'azienda, la stessa non sarà tenuta all'erogazione del premio. Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa non venga definito un Accordo sul premio di risultato entro il 31.10.2020, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2021, i seguenti importi:</p> <table border="0"> <tr> <td>Livello</td> <td>Euro</td> </tr> <tr> <td>A, B</td> <td>186,00</td> </tr> <tr> <td>1, 2, 3</td> <td>158,00</td> </tr> <tr> <td>4, 5</td> <td>140,00</td> </tr> <tr> <td>6S, 6, 7</td> <td>112,00</td> </tr> </table> <p>in alternativa a questi importi, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di € 140,00 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente in materia</p>	Livello	Euro	A, B	279,00	1, 2, 3	237,00	4, 5	210,00	6S, 6, 7	168,00	Livello	Euro	A, B	186,00	1, 2, 3	158,00	4, 5	140,00	6S, 6, 7	112,00
	Livello	Euro																				
	A, B	279,00																				
	1, 2, 3	237,00																				
	4, 5	210,00																				
	6S, 6, 7	168,00																				
	Livello	Euro																				
	A, B	186,00																				
	1, 2, 3	158,00																				
4, 5	140,00																					
6S, 6, 7	112,00																					
Indennità trasferta	non prevista																					
Gratifica natalizia	Vedere tredicesima																					
Tredicesima	1 mensilità da corrispondere in occasione della ricorrenza natalizia																					
Quattordicesima	1 mensilità della retribuzione in atto al 30.6 di ciascun anno, da corrispondere con la retribuzione del mese di luglio. Al personale retribuito con la percentuale di servizio, la 14 verrà corrisposta nella misura del 70%.																					
Altre mensilità aggiuntive	Non previste																					
Scatti anzianità	6 quadriennali: € 40,80, liv. QA; € 39,25, liv. QB; € 37,70, liv. 1; € 36,15, liv. 2; € 34,86, liv. 3; € 33,05, liv. 4; € 32,54, liv. 5; € 31,25, liv. 6S; € 30,99, liv. 6; € 30,47, liv. 7																					
Anzianità convenzionale	nessuna particolarità																					
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite massimo di 260 ore annuali. <i>Maggiorazioni:</i> a. 30%, straordinario diurno; b. 60%, straordinario notturno (prestato tra le ore 00:00 e le ore 6:00). Altre maggiorazioni: a. 20%, lavoro festivo; b. 25%, lavoro notturno. Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione. Qualora il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività, percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione, oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, integrata dalla maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione ragguagliata ad ore di lavoro																					

RETRIBUTIVI	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale; gli accordi hanno durata pari a 4 anni. La contrattazione integrativa non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito da CCNL (si veda art. 14 CCNL 8.2.2018)
	Indennità	ai lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica
	Mansioni discontinue	non previste
	Cottimo, magg. garantita	non previsti
	Erogazione TFR	nessuna particolarità
	Vitto e alloggio	le aziende della ristorazione provvederanno alla somministrazione fino a due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate. a. ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta (o equivalente) ed una bevanda. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente. b. I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo al singolo pasto che, fatto salvo quanto previsto a livello aziendale o territoriale, è di € 0,85. Il prezzo verrà aumentato come di seguito: € 0,20 dal 1.1.2018; € 0,20, dall'1.1.2019; € 0,20, dall'1.1.2020; € 0,20, dall'1.1.2021. c. Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi
ORARIO	Ferie	26 giorni; a tal fine la settimana lavorativa, comunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di 6 giornate
	Permessi retribuiti	a. Ai componenti dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle OO.SS., per partecipare alle riunioni degli organi stessi, sono concesse 24 ore per anno nelle aziende da 6 a 15 dipendenti e 70 ore per anno nelle aziende con oltre 15 dipendenti; b. Ai componenti delle RSU o RSA, per l'espletamento del loro mandato: 8 ore mensili nelle imprese che occupano di più o fino a 3.000 dipendenti; 1 ora all'anno per ciascun dipendente, nelle imprese che occupano fino a 200 dipendenti; c. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; d. In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità (coniuge, componente di unione civile figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati), nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamata dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di 5 giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti sopra indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di 3 giorni all'anno dei 5 sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro; e. Studenti: 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata; f. Per elezioni: i lavoratori hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi in tale periodo, sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa
	Riduzione orario	104 ore annue (108 per gli stabilimenti balneari) comprensive delle 32 ore relative alle ex festività religiose abolite. I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente. Per tutti i lavoratori delle aziende dei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e alberghi diurni, assunti dopo l'1.1.2018, saranno riconosciute per i primi 2 anni le 32 ore di permesso relative alle ex festività; decorsi 2 anni dall'assunzione, verranno riconosciute ulteriori 36 ore, e ai dipendenti degli stabilimenti balneari verranno riconosciute ulteriori 38 ore. Decorsi 4 anni dall'assunzione, ai dipendenti sia dei pubblici esercizi (ristorazione collettiva e alberghi diurni), sia degli stabilimenti balneari, verrà riconosciuta la riduzione di orario annuale prevista per la generalità dei dipendenti e sopra indicata
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11: al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione, ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo
	Festività sopresse	vedere riduzione orario
	Flessibilità orario contrattuale	<i>Orario multi periodale</i> - per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda e fatto salvo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una riduzione dell'orario di lavoro. Per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo
	Permanenza massima passaggio cat. Superiore	nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa 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
Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità	
ASSENZE	Malattia	il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni per anno (1.1-31.12) e ai seguenti trattamenti economici: a. all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80%, comprensiva dell'indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'art. 74 della L. 23.12.1978 n. 833 e della relativa integrazione di cui al decreto ministeriale 1.2.1957 e al decreto ministeriale 6.8.1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'art. 1 della L. 29.2.1980 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al Lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS; b. alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i 5 giorni. <i>Parte speciale - Stabilimenti balneari - Alberghi diurni</i> - il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni per anno (1.1-31.12) e ai seguenti trattamenti economici: a. indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della stessa per i giorni dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS; b. integrazione dell'indennità INPS pari al 28% della retribuzione da corrispondersi da parte del datore di lavoro; c. normale retribuzione per i primi 3 giorni di malattia (carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro
	Infortunio	il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni per anno (1.1-31.12) e ai seguenti trattamenti economici: a. Intera retribuzione nel giorno dell'infortunio e 60% della stessa per i 3 giorni successivi (periodo di carenza); b. Integrazione a carico del datore di lavoro dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio. In caso di infortunio, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore. Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio, l'azienda dichiarerà di avvalersi

ASSENZE		delle disposizioni dell'art. 70 del DPR 1124/1965. Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente. <i>Parte speciale - Stabilimenti balneari – Alberghi diurni</i> - il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni per anno (1.1-31.12) e al seguente trattamento economico: integrazione a carico del datore di lavoro dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio																											
	Maternità	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali. Durante l'astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta. Congedo parentale - Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di 6 mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a 3 anni, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre																											
	Congedo matrimoniale	il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio o unione civile. La richiesta di congedo deve essere avanzata con almeno 10 giorni di anticipo. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione																											
	Permessi	8 giorni all'anno ai dirigenti sindacali aziendali per la partecipazione trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale																											
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	è ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo all'interruzione																											
	Aspettative	a. nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni: che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo quanto disposto in materia di malattie oncologiche (per le quali il periodo di aspettativa sarà prolungato anche se eccedente i 120 giorni); che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici o di degenza ospedaliera; che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale; che il lavoratore non abbia già fruito dell'aspettativa in precedenza; b. i lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a 15 unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da tubercolosi fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni; c. i lavoratori che siano eletti membri del parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a cariche sindacali provinciali o nazionali																											
GESTIONE	Prova	180 giorni, liv. A e B; 150 giorni, liv. 1; 75 giorni, liv. 2; 45 giorni, liv. 3; 30 giorni, liv. 4 e 5; 20 giorni, liv. 6S; 15 giorni, liv. 6 e 7. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di 6 mesi. Il personale che entro il termine di 2 anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuare di nuovo il periodo di prova																											
	Preavviso	i termini di preavviso per il caso di licenziamento o di dimissioni sono i seguenti: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Livelli</th> <th colspan="3">Anzianità</th> </tr> <tr> <th>Fino a 5 anni</th> <th>Da 5 a 10 anni</th> <th>Oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>QA e QB</td> <td>4 mesi</td> <td>5 mesi</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>2 e 3</td> <td>1 mese</td> <td>45 giorni</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>4 e 5</td> <td>20 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>6S, 6 e 7</td> <td>15 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione	Livelli	Anzianità			Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni	QA e QB	4 mesi	5 mesi	6 mesi	1	2 mesi	3 mesi	4 mesi	2 e 3	1 mese	45 giorni	2 mesi	4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni	6S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni
	Livelli	Anzianità																											
Fino a 5 anni		Da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni																										
QA e QB	4 mesi	5 mesi	6 mesi																										
1	2 mesi	3 mesi	4 mesi																										
2 e 3	1 mese	45 giorni	2 mesi																										
4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni																										
6S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni																										
Personale retribuito in percentuale	l'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale. Per le aziende ristoranti e similari, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti: a) negli esercizi extra dal 12 al 15%; b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13%; c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12%; d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10%. Per le aziende bar, caffè e similari, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti: a) negli esercizi extra dal 18 al 22%; b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20%; c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17%; d) negli esercizi di quarta classe il 10%. Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12%, nelle birrerie del 17%. Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15%. Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di 10 persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12%. La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro: a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto; b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio. In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>% sul netto nel sistema addizionale</th> <th>% sul lordo del sistema globale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>10%</td><td>Corrisponde al 9,10%</td></tr> <tr><td>11%</td><td>Corrisponde al 9,99%</td></tr> <tr><td>12%</td><td>Corrisponde al 10,72%</td></tr> <tr><td>13%</td><td>Corrisponde al 11,51%</td></tr> <tr><td>14%</td><td>Corrisponde al 12,29%</td></tr> <tr><td>15%</td><td>Corrisponde al 13,05%</td></tr> <tr><td>16%</td><td>Corrisponde al 13,80%</td></tr> <tr><td>17%</td><td>Corrisponde al 14,53%</td></tr> <tr><td>18%</td><td>Corrisponde al 15,27%</td></tr> <tr><td>19%</td><td>Corrisponde al 15,97%</td></tr> <tr><td>20%</td><td>Corrisponde al 16,67%</td></tr> <tr><td>21%</td><td>Corrisponde al 17,36%</td></tr> <tr><td>22%</td><td>Corrisponde al 18,03%</td></tr> </tbody> </table>	% sul netto nel sistema addizionale	% sul lordo del sistema globale	10%	Corrisponde al 9,10%	11%	Corrisponde al 9,99%	12%	Corrisponde al 10,72%	13%	Corrisponde al 11,51%	14%	Corrisponde al 12,29%	15%	Corrisponde al 13,05%	16%	Corrisponde al 13,80%	17%	Corrisponde al 14,53%	18%	Corrisponde al 15,27%	19%	Corrisponde al 15,97%	20%	Corrisponde al 16,67%	21%	Corrisponde al 17,36%	22%	Corrisponde al 18,03%
% sul netto nel sistema addizionale	% sul lordo del sistema globale																												
10%	Corrisponde al 9,10%																												
11%	Corrisponde al 9,99%																												
12%	Corrisponde al 10,72%																												
13%	Corrisponde al 11,51%																												
14%	Corrisponde al 12,29%																												
15%	Corrisponde al 13,05%																												
16%	Corrisponde al 13,80%																												
17%	Corrisponde al 14,53%																												
18%	Corrisponde al 15,27%																												
19%	Corrisponde al 15,97%																												
20%	Corrisponde al 16,67%																												
21%	Corrisponde al 17,36%																												
22%	Corrisponde al 18,03%																												

	<p><i>Maitres e capi camerieri percentualisti</i> - ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta un'integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali. La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5% né più del 20% oltre quello che spetta ad ogni cameriere. I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di 1 ogni 4 camerieri per gli esercizi extra e di 1 ogni 6 camerieri per gli esercizi di prima classe. Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di 4 camerieri o meno di 6 camerieri è ammesso un maitre o capo cameriere. La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal CCNL vigente (riposo per festività, festività lavorate, assenza nelle festività, 4 novembre, ferie, permessi e congedi, ecc) per il personale retribuito in tutto o in parte in percentuale di servizio, avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o azionalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità)</p>
<p>Apprendistato</p>	<p>il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie: a. Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; b. Contratto di apprendistato professionalizzante; c. Contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.</p> <p><i>Disciplina generale</i> – a. Interruzioni: la malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi; b. Recesso: le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, con un preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine.</p> <p><i>Apprendistato professionalizzante</i> – a. Limiti numerici: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro, che abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori pari o superiore a 10 unità può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori qualificati in servizio. Il numero complessivo di apprendisti, che il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori inferiore a 10 unità, non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato. Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3; b. Percentuale di conferma: il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, 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; c. Formazione competenze tecnico-professionali e specialistiche: liv. 2 e 3 , 80 ore medie annue; liv. 4°, 5° e 6°S: 60 ore medie annue; liv. 6 , 40 ore medie annue. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo si determina riproponendo il monte ore annuo in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro; d. Retribuzione: calcolata in percentuale sulla normale retribuzione di lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni: 80%, 1° anno; 85%, 2° anno; 90%, 3° anno; 95%, 4° anno. e. La retribuzione degli apprendisti del 95% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali; f. Trattamenti normativi: all'apprendista si applicano i medesimi trattamenti normativi previsti dal CCNL vigente per i lavoratori qualificati; g. Durata: livelli 2°, 3°, 4°, 5° e 6°S: 36 mesi; livello 6°: 24 mesi. Per le figure professionali di seguito elencate, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 mesi: A) 2° livello – durata massima 48 mesi: capo cuoco, capo laboratorio gelateria/pasticceria, capo barista/capo barman/primo barman, capo banconiere di pasticceria; B) 3° livello – durata massima 48 mesi: cuoco unico, primo pasticciere, primo barman/barman unico; C) 4° livello – durata massima 42 mesi: gastronomo, gelatiere, pizzaiolo, cuoco capo partita/cuoco di cucina non organizzata in partita. h. Precedenti periodi di apprendistato: i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 12 mesi.</p> <p><i>Apprendistato in ciclo stagionali</i> - fermo restando il limite massimo di durata previsto dal CCNL vigente, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.</p> <p><i>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore – apprendistato di alta formazione e ricerca</i> - per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2 del D.L. n.81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del medesimo decreto, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curricolare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai Lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure: 1° anno, 50%; 2° anno, 50%; 3° anno, 65%; 4° anno, 70%. La retribuzione degli apprendisti del 70% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi. Ai sensi dell'art. 43, comma 9, del D.L. n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante. Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. c), del D.L. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del medesimo decreto, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curricolare e svolte presso il datore di lavoro, si applica - anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curricolare - quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. b), del D.L. n. 81/2015. L'inquadramento finale nei livelli A, B, 1 , potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione. Le disposizioni per l'apprendistato in ciclo stagionali trovano applicazione anche con riferimento alle tipologie di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore – apprendistato di alta formazione e ricerca</p>
<p>Contratto tempo determinato</p>	<p>è consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative di seguito previste. Il periodo di prova è stabilito in 10 giorni lavorativi per tutto il personale; è escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda. Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna azienda:</p>

GESTIONE

Gruppo 24 ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

	<u>base di computo</u>	<u>N lavoratori</u>
		0 - 4
	5 - 9	6
	10 - 25	7
	26 - 35	9
	36 - 50	12
	Oltre 50	20%
GESTIONE	<p>Il numero dei Lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato può essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. Al medesimo livello contrattuale possono essere definiti percorsi di stabilizzazione. La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza al momento dell'assunzione; le frazioni di unità si computano per intero. I limiti sopra previsti non si applicano alle aziende di stagione nonché ai contratti a termine stipulati per nuove attività, sostituzione e affiancamento, stagionalità, intensificazione attività lavorativa e cause di forza maggiore. I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi, che possono essere elevati sino a 24 dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale. Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali: a. Lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso; b. Lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede; c. Lavoratori impegnati in attività formative; d. Lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale. L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione. In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a 3 mesi prima dell'inizio dell'astensione. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento. Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia. Le Parti convengono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7.10.1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11.7.1995, n. 378. Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali: a. periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere; b. periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni; c. periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali; d. periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale. Con Dichiarazione congiunta del 7.2.2019, le Parti concordano che quanto sopra stabilito, soddisfa i requisiti legali richiesti dal D.lgs. 81/2015 ai fini dell'applicazione delle specifiche normative. Le Parti convengono inoltre che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali. La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 19, comma 2, del D.L. n. 5.6.2015, n. 81, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio. La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui comma 2 dell'art. 21 del D.L. 5.6.2015, n. 81, non trova applicazione: a. nell'ipotesi in cui il successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo; b. nell'ipotesi di nuove attività; c. in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello; d. nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, per i quali si conferma il diritto di precedenza nella riassunzione. Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi assunto con contratto a termine in aziende di stagione, avrà diritto alla retribuzione maggiorata del: 20% per ingaggio fino ad un mese; 15% per ingaggio fino a due mesi; 8% per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione. Nelle aziende di stagione, qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione</p> <p><i>Lavoratori studenti</i> - considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone l'eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo</p> <p><i>Parte speciale - Stabilimenti balneari - Alberghi diurni</i> - il periodo di prova è stabilito in 10 giorni lavorativi per tutto il personale. È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda. Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione. In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali. Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad un'indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione. A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli Accordi Integrativi Provinciali. Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno. Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine</p>	
	Part time	<p>l'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza di norma con le seguenti modalità: a) con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno; b) con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno; c) con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b). Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello. In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale. In attesa di tale determinazione, 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. La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo</p>

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

GESTIONE		<p>comprovati impedimenti. Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali; in particolare, il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le Parti potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche; il termine di preavviso per l'esercizio di tali clausole è di almeno 2 giorni. Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare sia clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione sia clausole di variazione della durata in aumento della prestazione; queste ultime entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione 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. Per quanto concerne le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 30% + 1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% sopra previste, le Parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno € 120,00 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili. Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno 8 ore settimanali, per il fine settimanale, nelle seguenti ipotesi: a) studenti; b) percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.</p> <p><i>Part time post partum</i> - 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 5% 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. 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</p>																																				
	Lavoro extra o di surroga	<p>sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a 3 giorni: a. banquetting; b. meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari; c. attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari; d. prestazioni rese in occasione dei fine settimana; e. prestazioni rese in occasione delle festività; f. ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale. Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati. La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali. In mancanza della disciplina prevista dalla contrattazione integrativa, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato come segue</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Liv.</th> <th>Gen 2018</th> <th>Gen 2019</th> <th>Feb 2020</th> <th>Mar 2021</th> <th>Dic 2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>13,80</td> <td>14,09</td> <td>14,38</td> <td>14,59</td> <td>14,88</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>13,15</td> <td>13,42</td> <td>13,69</td> <td>13,89</td> <td>14,16</td> </tr> <tr> <td>6S</td> <td>12,58</td> <td>12,84</td> <td>13,10</td> <td>13,30</td> <td>13,56</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>12,42</td> <td>12,68</td> <td>12,94</td> <td>13,13</td> <td>13,39</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>11,63</td> <td>11,87</td> <td>12,11</td> <td>12,29</td> <td>12,53</td> </tr> </tbody> </table> <p>il compenso orario è comprensivo 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 13^a e 14^a mensilità, nonché di TFR. Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20%</p>	Liv.	Gen 2018	Gen 2019	Feb 2020	Mar 2021	Dic 2021	4	13,80	14,09	14,38	14,59	14,88	5	13,15	13,42	13,69	13,89	14,16	6S	12,58	12,84	13,10	13,30	13,56	6	12,42	12,68	12,94	13,13	13,39	7	11,63	11,87	12,11	12,29	12,53
	Liv.	Gen 2018	Gen 2019	Feb 2020	Mar 2021	Dic 2021																																
	4	13,80	14,09	14,38	14,59	14,88																																
	5	13,15	13,42	13,69	13,89	14,16																																
	6S	12,58	12,84	13,10	13,30	13,56																																
6	12,42	12,68	12,94	13,13	13,39																																	
7	11,63	11,87	12,11	12,29	12,53																																	
Somministrazione di lavoro	<p>oltre a quanto disposto dalle leggi vigenti in materia, le parti stabiliscono che in ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di 3 lavoratori somministrati. Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è sempre consentito nei casi di sostituzione di lavoratori assenti e in occasione di eventi fieristici e similari per i quali non si applica il limite sopra previsto. La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti; sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero. La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del vigente contratto</p>																																					
Telelavoro/Lavoro agile	<p>con riferimento al lavoro agile di cui alla L. 81/2017, le Parti avvieranno il confronto entro il 31.5.2018. In relazione alla disciplina del telelavoro, le Parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16.7.2002 tra U.N.I.C.E., U.E.A.P.M.E., C.E.E.P. e C.E.S. del 9.6.2004, allegato al vigente CCNL</p>																																					
Viaggiatori e piazzisti	<p>non previsti</p>																																					
PREVIDENZA ASSISTENZA	Formazione continua	<p>al fine della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio turismo e servizi (For.Te). I quadri saranno iscritti all'istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri - Quadrifor. Il contributo annuo è pari a € 75,00 di cui € 50,00 a carico dell'azienda e € 25,00 a carico del Quadro. La decorrenza della contribuzione sarà stabilita dalle Parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria</p>																																				
	Previd. Integrativa/complem.	<p>previsto un Fondo pensionistico complementare FONTE la cui contribuzione è così determinata: a. 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a carico del lavoratore; b. 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a carico del datore di lavoro; c. 3,45% o il 6,91% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo (come previsto dal D.lgs. 252/2005 e s.m.i.); d. Una quota <i>una tantum</i>, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,50 (di cui € 11,88 a carico dell'azienda e € 3,62 a carico del lavoratore)</p>																																				
	Assistenza integrativa	<p>Fondo EST – Fondo di assistenza sanitaria integrativa. Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno (esclusi di quadri) per i quali, all'atto dell'iscrizione al Fondo è dovuta una quota <i>una tantum</i> pari ad € 15,00 per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro. Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale (esclusi i quadri) per i quali, all'atto dell'iscrizione al Fondo è dovuta una quota <i>una tantum</i> pari ad € 8,00 per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro. A decorrere dall'1.2.2018, per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo pari ad € 11,00 mensili per 12 mensilità (€ 12,00 dall'1.1.2019), a carico del datore di lavoro. È prevista l'iscrizione anche per i lavoratori a tempo determinato a condizione che il contratto sia di durata iniziale superiore a 3 mesi e il lavoratore ne faccia richiesta per iscritto al datore di lavoro all'atto dell'assunzione. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi per 14 mensilità</p>																																				
	Ente bilaterale	<p>le Parti aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo, regolato da apposito statuto. Contribuzione: la quota contrattuale di servizio per il finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40% di paga base e contingenza, per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità</p>																																				

PREVIDENZA ASSISTENZA	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	per il personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo, il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti: a. invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'I.N.P.S.; b. invalidità permanente: € 7.746,85; c. morte: € 5.164,57
	Quadri	a. l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni; i quadri devono essere iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria (Qu.A.S.). La relativa quota contributiva annua è fissata in € 340,00 a carico dell'azienda e in € 50,00 a carico del Quadro. La quota costitutiva <i>una tantum</i> è fissata in € 340,00 a carico dell'azienda