

## Turismo - Confesercenti

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza <sup>1</sup>		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	18.7.2018	1.1.2018	31.12.2021	31.12.2021	-

<sup>1</sup>Per Aziende Alberghiere, Campeggi, Villaggi Turistici e Imprese di viaggio e turismo, la scadenza è 31.12.2018.

Pubblici Esercizi; Stabilimenti Balneari, Alberghi Diurni							
Liv.	Qualifiche	Minimi <sup>2</sup>					Contingenza <sup>3</sup>
		1.1.2018	1.1.2019	1.2.2020	1.3.2021	1.12.2021	
A	Direttore	1.583,15	1.616,04	1.648,93	1.673,60	1.706,49	542,70
B <sup>2</sup>	Vice direttore	1.429,61	1.459,31	1.489,01	1.511,28	1.540,98	537,59
1	Lavoratori con funzioni direttive	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	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	Operai qualificati	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, commissioniere, fattorino	718,71	733,64	748,57	759,77	774,70	518,45

<sup>1</sup>Valori congelati alla data dell'1.1.1995  
<sup>2</sup>Livello non presente nel settore alberghi diurni e nel settore stabilimenti balneari.  
<sup>3</sup>Gli aumenti retributivi decorrenti dall'1.1.2018 sono erogati esclusivamente ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere alla data del 19.7.2018; tali aumenti retributivi saranno corrisposti con la busta paga del mese di luglio 2018.

Aziende Alberghiere; Campeggi e Villaggi Turistici				
Liv.	Qualifiche	Minimi <sup>2</sup>		Contingenza <sup>3</sup>
		1.1.2018		
A	Direttore	1.667,46		542,70
B	Vice direttore	1.508,61		537,59
1	Lavoratori con funzioni direttive	1.369,73		536,71
2	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.210,88		531,59
3	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.115,11		528,26
4	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.025,75		524,94
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	931,91		522,37
6S	Operai qualificati	877,73		520,64
6	Operai comuni	858,04		520,51
7	Personale di fatica e/o pulizia, commissioniere, fattorino	773,36		518,45

<sup>1</sup>Valori congelati alla data dell'1.1.1995  
<sup>2</sup>Gli aumenti retributivi decorrenti dall'1.1.2018 sono erogati esclusivamente ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere alla data del 18.7.2018; tali aumenti retributivi saranno corrisposti con la busta paga del mese di agosto 2018.

Imprese di Viaggio e Turismo				
Liv.	Qualifiche	Minimi <sup>2</sup>		Contingenza <sup>3</sup>
		1.1.2018		
A	Capo area, responsabile unico di più agenzie	1.667,46		542,70
B	Capo agenzia, resp. sistemi informativi, resp. Marketing, resp. Sviluppo e assistenza	1.508,61		537,59
1	Lavoratori con funzioni direttive	1.369,73		536,71
2	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.210,88		531,59
3	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.115,11		528,26
4	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.025,75		524,94
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	931,91		522,37
6S	Operai qualificati	877,73		520,64
6	Operai comuni	858,04		520,51
7	Personale di fatica e/o pulizia	773,36		518,45

<sup>1</sup>Valori congelati alla data dell'1.1.1995.  
<sup>2</sup>Gli aumenti retributivi decorrenti dall'1.1.2018 sono erogati esclusivamente ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere alla data del 18.7.2018; tali aumenti retributivi saranno corrisposti con la busta paga del mese di luglio 2018.

Aziende Alberghiere; Campeggi e Villaggi Turistici minori						
Liv.	Qualifiche	Minimi <sup>2</sup>				Contingenza <sup>1</sup>
		1.1.2018				
A	Direttore	1.667,46				541,61
B	Vice direttore	1.508,61				536,61
1	Lavoratori con funzioni direttive	1.369,73				535,73
2	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.210,88				530,76
3	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.115,11				527,52
4	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.025,75				524,29
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	931,91				521,77
6S	Operai qualificati	877,73				520,09
6	Operai comuni	858,04				519,96
7	Personale di fatica e/o pulizia	773,36				517,95

<sup>1</sup>Valori congelati alla data dell'1.1.1995.  
<sup>2</sup>Gli aumenti retributivi decorrenti dall'1.1.2018 sono erogati esclusivamente ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere alla data del 18.7.2018; tali aumenti retributivi saranno corrisposti con la busta paga del mese di agosto 2018.  
**N.B.:** le riduzioni di cui sopra non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al 5° livello.

Pubblici Esercizi e Stabilimenti Balneari minori (3 <sup>a</sup> e 4 <sup>a</sup> Categoria)							
Liv.	Qualifiche	Minimi <sup>3</sup>					Contingenza <sup>1</sup>
		1.1.2018	1.1.2019	1.2.2020	1.3.2021	1.12.2021	
A	Direttore	1.577,47	1.610,36	1.643,25	1.667,92	1.700,81	542,19
B <sup>2</sup>	Vice direttore	1.424,45	1.454,15	1.483,85	1.506,12	1.535,82	537,12
1	Lavoratori con funzioni direttive	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	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	Operai qualificati	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	716,13	731,06	745,99	757,19	772,12	518,22

<sup>1</sup>Valori congelati alla data dell'1.1.1995.  
<sup>2</sup>Livello non presente per il settore stabilimenti balneari minori.  
<sup>3</sup>Gli aumenti retributivi decorrenti dall'1.1.2018 sono erogati esclusivamente ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere alla data del 19.7.2018; tali aumenti retributivi saranno corrisposti con la busta paga del mese di luglio 2018.

Imprese di Viaggio e Turismo - Agenzie minori						
Liv.	Qualifiche	Minimi <sup>2</sup>				Contingenza <sup>1</sup>
		1.1.2018				
1	Lavoratori con funzioni direttive	1.352,69				536,71
2	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.194,87				531,59
3	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.100,65				528,26
4	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.012,32				524,94
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	919,52				522,37
6S	Operai qualificati	865,85				520,64
6	Operai comuni	846,68				520,51
7	Personale di fatica e/o pulizia	762,51				518,45

<sup>1</sup>Valori congelati alla data dell'1.1.1995.  
<sup>2</sup>Gli aumenti retributivi decorrenti dall'1.1.2018 sono erogati esclusivamente ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere alla data del 18.7.2018; tali aumenti retributivi saranno corrisposti con la busta paga del mese di luglio 2018.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa <sup>2</sup>
1	liv. A: € 75,00 liv. B: € 70,00			5% della paga base tabellare

<sup>1</sup>Dall'1.1.1995 conglobato nell'indennità di contingenza.

<sup>2</sup>Solo per il settore imprese di viaggio e turismo.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	192, orario 45 ore settimanali; 190, orario 44 ore settimanali; 172, orario 40 ore settimanali	<i>Generalità:</i> 40 ore distribuite su 5 giorni 1/2; <i>Imprese di viaggio e turismo:</i> 40 ore distribuite su 5 giorni; <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 non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. 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	<b>Una tantum</b>	a parziale copertura del periodo di carenza contrattuale (1.5.2013 – 31.12.2017), esclusivamente ai lavoratori dei comparti Aziende Alberghiere e Complessi Turistico-Ricettivi all'aria aperta, in forza al 18.7.2018, verrà corrisposto un importo forfettario una tantum, suddivisibile in quote mensili o frazioni, in proporzione alla durata del rapporto ed all'effettivo servizio prestato nel periodo interessato. L'importo è pari a € 936,00 lordi al 4° livello riparametrato e sarà erogata in 5 rate mensili di pari importo a partire dalla retribuzione di agosto 2018 ai lavoratori che siano in forza alla data di decorrenza di tali date. Agli apprendisti in forza al 18.7.2018 sarà erogato, a titolo di una tantum, l'importo di cui sopra riproporzionato in base al trattamento economico di cui all'art. 7 dell'Accordo di Riordino della disciplina dell'apprendistato del 28.3.2012 con le medesime decorrenze sopra stabilite
	<b>Premi aziendali e di risultato</b>	destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1.7.1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti, pari ai seguenti importi lordi massimi: Liv. A e B: € 296,00; Liv. 1, 2 e 3: € 251,00; Liv. 4 e 5: € 222,00; Liv. 6S, 6 e 7: € 178,00. L'erogazione di tale 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 nei sopraindicati contratti, e che risultino iscritti nel LUL da almeno 6 mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente; per i lavoratori a tempo parziale l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa. Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL, che venga riconosciuto successivamente all'1.1.2018. Qualora non venga definito un accordo sul premio risultato entro il 30.04.2019, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di maggio 2019, i seguenti importi: Liv. A e B: € 186,00; Liv. 1, 2 e 3: € 158,00; Liv. 4 e 5: € 140,00; Liv. 6S, 6 e 7: € 112,00. In alternativa alle modalità e alle somme descritte sopra, a seguito di accordo aziendale/territoriale l'azienda destinerà la somma di € 140,00 (riproporzionati per i part time) a strumenti di welfare ai sensi della normativa vigente. A fronte di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi naturali estremi, accertate dalle OO.SS., anche a livello territoriale o aziendale, le aziende saranno esonerate dagli importi sopra previsti
	<b>Indennità trasferta</b>	<i>settore imprese di viaggio e turismo:</i> <b>a.</b> rimborso delle spese di viaggio; <b>b.</b> rimborso delle spese di vitto e alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese; <b>c.</b> rimborso di altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione (telefoniche, postali e simili); <b>d.</b> indennità di trasferta pari al 15% di 1/26 <sup>mo</sup> della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza. Per le assenze inferiori a 24 ore, ma superiori alle 6 ore, tale indennità è pari al 10% di 1/26 <sup>mo</sup> della retribuzione mensile. Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al 10% calcolato come sopra. Nel caso di trasferta fuori territorio nazionale, l'indennità è pari al 20%
	<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima
	<b>Tredicesima</b>	1 mensilità da corrispondere in occasione della ricorrenza natalizia
	<b>Quattordicesima</b>	1 mensilità da corrispondere con la retribuzione del mese di luglio
	<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste
	<b>Scatti anzianità</b>	dall'1.1.2018: 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
	<b>Anzianità convenzionale</b>	nessuna particolarità
	<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	ammessi nel limite massimo di 260 ore annuali. <i>Maggiorazioni:</i> <b>a.</b> 20%, lavoro festivo (per le imprese di viaggio e turismo 40%); <b>b.</b> 25%, lavoro notturno; <b>c.</b> 30%, straordinario diurno; <b>d.</b> 40%, straordinario festivo per le imprese di viaggio e turismo; <b>e.</b> 60%, straordinario notturno (per le imprese di viaggio e turismo 50%)
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	la contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale; gli accordi hanno durata quadriennale. La contrattazione non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito da CCNL
	<b>Indennità</b>	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; <i>settore imprese di viaggio e turismo:</i> <b>a.</b> di trasferimento di residenza: al lavoratore capofamiglia spettano il rimborso delle spese di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico; il rimborso della spesa effettiva del mobilio e del bagaglio; il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione (massimo 6 mesi) e indennità pari a una mensilità della normale retribuzione (ridotta al 50% per il lavoratore che non sia capofamiglia o non abbia congiunti a carico); <b>b.</b> di trasferimento: il lavoratore può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore
	<b>Mansioni discontinue</b>	<i>settore imprese di viaggio e turismo:</i> per il personale addetto al lavoro discontinuo o di semplice attesa, l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali. Sono considerati lavoratori discontinui: custodi, guardiani diurni e notturni, uscieri ed inservienti, telefonisti, portieri, addetti ai transfert, autisti
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	non previsti
<b>Erogazione TFR</b>	la liquidazione del TFR dovrà avvenire all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e comunque non oltre 30 giorni dalla data stessa	
<b>Vitto e alloggio</b>	<i>settore aziende alberghiere:</i> le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate: <b>a.</b> ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino; <b>b.</b> la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali; <b>c.</b> le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente; <b>d.</b> il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà, a decorrere dal 18.7.2018, il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo i seguenti valori: un pranzo, € 0,90; una prima colazione, € 0,16 e un pernottamento, € 1,00. Nota a verbale: a decorrere dal 18.7.2018, eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui sopra, verranno adeguati nella misura massima di € 0,10 per un pranzo, € 0,02 per una prima colazione e di € 0,15 per un pernottamento. <i>Settore pubblici esercizi:</i> le aziende della ristorazione provvederanno alla somministrazione fino a due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni di seguito specificate: <b>a.</b> ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo, con contorno, pane, frutta e una bevanda/acqua. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente; <b>b.</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 19.7.2018; € 0,20, dall'1.1.2019; € 0,20, dall'1.1.2020; € 0,20, dall'1.1.2021. 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	<b>Ferie</b>	26 giorni lavorativi. La settimana lavorativa, comunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di 6 giorni
	<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> per i componenti dei Consigli o Comitati, per partecipare alle riunioni degli organi stessi, nella misura di 24 ore per anno nelle aziende da 6 a 15 dipendenti e nella misura di 70 ore nelle aziende con oltre 15 dipendenti. Per le imprese di viaggio e turismo verranno concesse 70 ore all'anno, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati nell'azienda; <b>b.</b> ai Rappresentanti

ORARIO		sindacali: 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; <b>c.</b> 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; <b>d.</b> 5 giorni di calendario per lutto familiare o casi di gravi calamità. Tale congedo potrà essere prolungato di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza da raggiungere; <b>e.</b> studenti: 150 ore annue retribuite in un triennio. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'azienda per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata
	<b>Riduzione orario</b>	<b>a.</b> 104 ore annue per alberghi, pubblici esercizi, campeggi, alberghi diurni ed agenzie di viaggio; <b>b.</b> 108 ore annue per gli stabilimenti balneari. Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle ex festività religiose abolite. Tali permessi non potranno essere inferiori a 1 ora né, comunque, utilizzati per frazioni di ora. 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 dei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, alberghi diurni e stabilimenti balneari, assunti dopo il 1° gennaio 2018, verranno riconosciute per i primi due anni le 32 ore di permesso relative alle festività religiose abolite dalla legge; decorsi due anni dall'assunzione, ai dipendenti delle aziende dei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e alberghi diurni, verranno riconosciute ulteriori 36 ore e ai dipendenti degli stabilimenti balneari verranno riconosciute ulteriori 38 ore. Decorsi 4 anni dall'assunzione, ai dipendenti delle aziende dei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, alberghi diurni e stabilimenti balneari verrà riconosciuta la riduzione di orario annuale prevista per la generalità dei dipendenti. I permessi riduzione orario saranno fruiti di norma, entro il 30 giugno dell'anno seguente a quello di maturazione. I permessi non goduti entro settembre dell'anno successivo a quello di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della predetta scadenza
	<b>Festività</b>	<b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; <b>b.</b> 4.11: al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata, 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
	<b>Festività soppresse</b>	vedere riduzione orario
	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, la stessa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno, siano al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane, ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti (per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità). I lavoratori interessati percepiranno la normale retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario di lavoro
	<b>Permanenza massima passaggio cat. Superiore</b>	passaggio alla categoria superiore trascorsi 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori, salvo sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto
	<b>Passaggio qualifica superiore</b>	nessuna particolarità
ASSENZE	<b>Malattia</b>	il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni per anno (1.1-31.12) e ai seguenti trattamenti economici: <b>a. Aziende alberghiere, campeggi e villaggi turistici:</b> 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 indennità Inps da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 75% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 4° al 20° e del 100% per i giorni dal 21° in poi. Il periodo di carenza stabilito dall'Inps è a carico del lavoratore per il primo giorno e a carico del datore di lavoro per i successivi 2 giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti 3 giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro; <b>b. Pubblici esercizi:</b> A) Indennità da corrispondersi dall'Inps nella misura dell'80%, comprensiva dell'indennità posta a carico dello stesso istituto; B) Normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi 3 giorni (carenza) qualora la durata della malattia superi i 5 giorni; <b>c. Stabilimenti balneari, alberghi diurni:</b> 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; <b>d. Imprese di viaggio e turismo:</b> 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, da corrispondersi dal datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 3 giorni (carenza) e per i giorni dal 21° in poi; il 75% per i giorni dal 4° al 20°; il 100% per i giorni dal 21° in poi
	<b>Infortunio</b>	<b>a.</b> conservazione del posto per 180 giorni nell'anno solare; <b>b.</b> intera retribuzione nel giorno dell'infortunio e 60% della stessa per i 3 giorni successivi (per i pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni: integrazione indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio). In caso di infortunio sul lavoro 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 delle disposizioni dell'art. 70 del DPR 124/1965. 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
	<b>Maternità</b>	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 una integrazione dell'indennità Inps fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni di calendario con decorrenza dal 3° giorno antecedente la data del matrimonio. 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
	<b>Permessi</b>	<b>a.</b> 8 giorni all'anno ai dirigenti sindacali per la partecipazione trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale; <b>b.</b> per elezioni: i lavoratori hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	è ammesso il recupero a regime normale 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
	<b>Aspettative</b>	<b>a.</b> per malattia o infortunio, al termine del periodo di comportamento, aspettativa per un massimo di 120 giorni (con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, il periodo di aspettativa generica sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni); <b>b.</b> 4 mesi (elevati a 6 per le imprese con un numero di dipendenti superiore a 20), al termine del periodo di conservazione del posto, per i lavoratori affetti da tubercolosi; <b>c.</b> 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	<b>Prova</b>	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 prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuare di nuovo il periodo di prova
	<b>Preavviso</b>	i termini di preavviso per il caso di licenziamento o di dimissioni sono i seguenti:

	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														
<b>Tirocinio</b>	non regolamentato																
<b>Apprendistato</b>	<p><b>Apprendistato (D.lgs. 81/2015)</b> – Definito secondo le seguenti tipologie: <b>a.</b> Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; <b>b.</b> Apprendistato professionalizzante; <b>c.</b> Apprendistato di alta formazione e ricerca.</p> <p><i>Disciplina generale</i> – <b>a.</b> Sospensione: 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 di apprendistato, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi; <b>b.</b> Recesso: al termine dell'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>Disciplina Apprendistato professionalizzante:</i> <b>a.</b> Durata: massima pari a: Liv. 2°, 3°, 4°, 5° e 6°S: 36 mesi; liv. 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: Liv. 2° (48 mesi) - capo cuoco, capo laboratorio gelateria/pasticceria, capo barista/capo barman/primo barman, capo banconiere di pasticceria; Liv. 3° (48 mesi) - cuoco unico, primo pasticciere, coordinatore housekeeping villaggi turistici (settore aziende alberghiere), primo barman/barman unico, governante unica; Liv. 4° (42 mesi) – gastronomo, gelatiere, pizzaiolo, cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita. Per le imprese di viaggio e turismo, per gli addetti alle prenotazioni, la durata massima è di 42 mesi <b>b.</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; <b>c.</b> Retribuzione: determinata in riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni: 80%, 1° anno; 85%, 2° anno; 90%, 3° anno; 95%, 4° anno. Quest'ultima si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali; <b>d.</b> Formazione: per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, ore medie annue: Liv. 2° e 3°: 80; Liv. 4°, 5° e 6°S: 60; Liv. 6°: 40; <b>e.</b> Assistenza sanitaria integrativa: gli apprendisti devono essere iscritti al Fondo ASTER; <b>f.</b> Previdenza complementare: gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria FON.TE</p> <p><i>Apprendistato in cicli stagionali:</i> fermo restando il limite di durata previsto dal CCNL e dalla normativa di legge vigente in materia, 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. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità riconosciute ai lavoratori qualificati. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra</p> <p><i>Disciplina Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca</i> - per le ore di formazione svolte nell'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 a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti misure: 50%, 1° anno; 50%, 2° anno; 65%, 3° anno; 70%, 4° anno. Quest'ultima si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi. L'inquadramento finale nei livelli A, B e 1 potrà essere stipulato unicamente per il contratto di apprendistato di alta formazione</p>																
<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato																
<b>Contratto tempo determinato</b>	<p>l'assunzione del personale con prefissione del termine è consentita in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti in materia. Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato in ciascuna azienda è pari ai seguenti limiti:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dipendenti</th> <th>Assunzioni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Da 0 a 4</td> <td>4 unità</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 9</td> <td>6 unità</td> </tr> <tr> <td>Da 10 a 25</td> <td>7 unità</td> </tr> <tr> <td>Da 26 a 35</td> <td>9 unità</td> </tr> <tr> <td>Da 36 a 50</td> <td>12 unità</td> </tr> <tr> <td>Oltre 50</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a termine può essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale o territoriale. I contratti a tempo determinato instaurati 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 oltre i 12 mesi, che possono essere elevati sino a 24 dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale. 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: <b>a.</b> Lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso; <b>b.</b> Lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede; <b>c.</b> Lavoratori impegnati in attività formative; <b>d.</b> Lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale. 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 disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 19, c. 2, del D.lgs. 81/2015, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli artt. 82 e 83, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'art. 86; la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al c. 2 dell'art. 21, d.lgs. 81/2015, non trova applicazione: <b>a.</b> Nell'ipotesi in cui il secondo successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo; <b>b.</b> Nell'ipotesi di fase di avvio di nuove attività; <b>c.</b> In ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello; <b>d.</b> Nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio</p>			Dipendenti	Assunzioni	Da 0 a 4	4 unità	Da 5 a 9	6 unità	Da 10 a 25	7 unità	Da 26 a 35	9 unità	Da 36 a 50	12 unità	Oltre 50	20%
Dipendenti	Assunzioni																
Da 0 a 4	4 unità																
Da 5 a 9	6 unità																
Da 10 a 25	7 unità																
Da 26 a 35	9 unità																
Da 36 a 50	12 unità																
Oltre 50	20%																
<b>Part time</b>	<p><b>a.</b> la prestazione individuale è consentita 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 essa, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue. <b>b.</b> clausole elastiche: le parti possono concordare sia clausole relative alla variazione della collocazione</p>																

GESTIONE

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

GESTIONE		temporale della prestazione, sia clausole di variazione della durata in aumento della presentazione; queste ultime entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro ordinario, 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 ordinario, 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. <i>Part time week end</i> - possono essere stipulati part time della durata di almeno 8 ore settimanali, per il fine settimana, nelle seguenti ipotesi: <b>a.</b> studenti; <b>b.</b> percettori di forme di sostegno del reddito/integrazione al reddito; La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata																																				
	Lavoro domicilio	non regolamentato																																				
	Lavoro extra o di surroga	è consentita l'assunzione di lavoratori extra nei seguenti casi: banquetting; meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari; attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari; prestazioni rese in occasione dei fine settimana/festività; ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale. 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. Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga. In mancanza della disciplina prevista dalla contrattazione integrativa, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura: <i>Pubblici esercizi – Stabilimenti balneari</i>																																				
		<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>14,58</td> <td>14,87</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>13,16</td> <td>13,43</td> <td>13,70</td> <td>13,90</td> <td>14,17</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>12,30</td> <td>12,54</td> </tr> </tbody> </table>	Liv.	Gen 2018	Gen 2019	Feb 2020	Mar 2021	Dic 2021	4	13,80	14,09	14,38	14,58	14,87	5	13,16	13,43	13,70	13,90	14,17	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	12,30	12,54
	Liv.	Gen 2018	Gen 2019	Feb 2020	Mar 2021	Dic 2021																																
	4	13,80	14,09	14,38	14,58	14,87																																
	5	13,16	13,43	13,70	13,90	14,17																																
	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	12,30	12,54																																
	<i>Aziende alberghiere, campeggi e villaggi turistici</i>																																					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Liv.</th> <th>Gen 2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>14,25</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>13,58</td> </tr> <tr> <td>6S</td> <td>12,99</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>12,83</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>12,01</td> </tr> </tbody> </table>	Liv.	Gen 2018	4	14,25	5	13,58	6S	12,99	6	12,83	7	12,01																									
Liv.	Gen 2018																																					
4	14,25																																					
5	13,58																																					
6S	12,99																																					
6	12,83																																					
7	12,01																																					
	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 <sup>a</sup> e 14 <sup>a</sup> 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%																																					
Somministrazione di lavoro	in ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, sarà contenuto entro il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di 3 lavoratori somministrati. Il ricorso a tale tipologia contrattuale 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 stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad 1 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																																					
Lavoro stagionale	il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni. Il periodo di prova è fissato in 10 giorni per tutto il personale. Il personale dei pubblici esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del: <b>a.</b> 20% per ingaggio fino ad 1 mese; <b>b.</b> 15% per ingaggio fino a 2 mesi; <b>c.</b> 8% per ingaggio oltre i 2 mesi e fino alla fine della stagione																																					
Telelavoro	fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra Unice/Unepme, CEEP e CES del 9 giugno 2004 (allegato al Ccnl)																																					
Lavoro agile	le parti attiveranno il confronto entro il 30.9.2018																																					
Lavoro ripartito (job sharing)	il contratto deve indicare la misura percentuale e di collocazione temporale del lavoro che si prevede venga svolto da ciascun lavoratore interessato, 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. Conseguentemente la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato <b>NB:</b> Istituto abrogato dal D.lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto																																					
Viaggiatori e piazzisti	non previsti																																					
Collocamento	sono escluse dall'obbligo della riserva di cui all'art. 25 della L. 223/1991: <b>a.</b> le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei liv. A, B, 1, 2 e 3; <b>b.</b> le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei liv. 4, 5, 6S, 6 e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale attinente alle mansioni da svolgere; <b>c.</b> le assunzioni effettuate in occasione di cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente																																					
Formazione continua	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																																					
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. Integrativa/complem.	previsto un Fondo pensionistico complementare FONTE la cui contribuzione è così determinata: <b>a.</b> 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a carico del lavoratore; <b>b.</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; <b>c.</b> 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo; <b>d.</b> Una quota <i>una tantum</i> , da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,49 (€ 11,88 a carico dell'azienda e € 3,62 a carico del lavoratore). Per i lavoratori di prima assunzione successiva al 28 aprile 1993 è prevista l'integrale destinazione al Fondo del TFR maturando. Al momento dell'iscrizione il lavoratore può chiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR																																				
	Assistenza integrativa	Fondo ASTER - sono iscritti al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale, ad esclusione dei Quadri. All'atto dell'iscrizione è dovuta al Fondo una quota "una tantum" pari a € 15,00 (€ 8,00 per i lavoratori part time) per ciascun iscritto a tempo pieno, a carico del datore di lavoro. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo, dall'1.2.2018, pari a € 11,00 mensili (€ 12,00 dall'1.1.2019), per 12 mensilità, per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro. È consentita l'iscrizione di																																				

PREVIDENZA ASSISTENZA		lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinti della Retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto
	<b>Ente Bilaterale</b>	finanziamento: 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 omette il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinti della Retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità
	<b>Polizze vita</b>	non previste
	<b>Polizze infortuni</b>	pubblici esercizi, stabilimenti balneari, aziende alberghiere, villaggi e campeggi turistici, alberghi diurni, imprese di viaggio e turismo: le indennità per il personale impiegatizio non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge vengono stabilite con un massimale di almeno € 7.746,85 per l'invalidità permanente e € 5.164,57 per la morte
	<b>Quadri</b>	<b>a.</b> 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; <b>b.</b> 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