

ACCORDO DI RINNOVO
“C.C.N.L. per i dipendenti del settore
TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI”

L'anno 2017 (duemiladiciassette) il giorno 26 del mese di ottobre in Roma, tra:

- **la Confederazione delle Imprese e dei Professionisti - SISTEMA IMPRESA** (già Sistema Commercio e Impresa) – rappresentata dal Presidente Dott. Berlino Tazza

e

- **la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL** – rappresentata dal Segretario Generale Dott. Bruno Mariani;
- **la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri - CONFISAL FISALS** – rappresentata dal Segretario Generale Dott. Filippo Palmeri;

con l'assistenza della **Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL** rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi

si è stipulato il presente accordo di rinnovo del “C.C.N.L. per i dipendenti del settore TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI” siglato tra SISTEMA IMPRESA (già SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA) e le OO.SS. FESICA CONFISAL, CONFISAL FISALS, con l'assistenza della CONFISAL in data 28 maggio 2014.

Berlino Tazza
Filippo Palmeri
Marco Paolo Nigi

Premesso che

- in data 28 maggio 2014 SISTEMA IMPRESA (già SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA) e le OO.SS. FESICA CONFSAL e CONFSAL FISALS con l'assistenza della CONFSAL hanno stipulato il "C.C.N.L. per i dipendenti del settore TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI";
- in data 17 febbraio 2015 le Parti Sociali hanno siglato il "Verbale di accordo di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo del C.C.N.L. per i dipendenti del settore TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI" siglato in data 28 maggio 2014;
- le Parti concordano di recepire quale parte integrante e sostanziale del C.C.N.L. l' "Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" sottoscritto in data 28 maggio 2014;
- le Parti concordano di recepire quale parte integrante e sostanziale del C.C.N.L. "l'ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO EX D.LGS N. 81/2008 S.M.I." sottoscritto in data 18 novembre 2015;
- le Parti concordano di recepire quale parte integrante e sostanziale del C.C.N.L. il "Testo Unico sulla Rappresentanza tra Sistema Impresa e Confsal" sottoscritto in data 25 maggio 2016;
- le Parti concordano di recepire quale parte integrante e sostanziale del C.C.N.L. l' "Accordo interconfederale in materia di detassazione" sottoscritto in data 27 luglio 2016;
- le Parti concordano di recepire quale parte integrante e sostanziale del C.C.N.L. "l'Accordo interconfederale in materia di apprendistato" sottoscritto in data 27 settembre 2017.

Premesso inoltre che

- con il presente accordo le Parti Sociali condividono la volontà di rinnovare il C.C.N.L. summenzionato, anche aggiornando e allineando il testo alle recenti novità normative e previdenziali in materia, alla luce delle disposizioni introdotte dalla Legge 10 dicembre 2014, n. 183 c.d. Jobs Act ed, in particolare, dai seguenti decreti attuativi:
 - Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 recante *"Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*;

- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”* e s.m.i.;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante *“Semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81 con le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato da intendersi tutti integralmente richiamati;

- con il presente accordo di rinnovo le Parti Sociali ribadiscono, altresì, la volontà di applicare i seguenti principi:

- **la promozione di un sistema di contrattazione strutturato su due livelli**, di cui il primo nazionale di categoria e il secondo aziendale e/o territoriale. Le Parti, infatti, riconoscono l’importanza della contrattazione decentrata quale strumento che può garantire, in modo concreto ed effettivo, una migliore disciplina dei rapporti di lavoro, in quanto maggiormente attenta alle reali esigenze degli operatori (imprese e lavoratori). Sotto tale profilo, le Parti convengono che la contrattazione decentrata, sia essa territoriale o aziendale, rappresenta una componente essenziale per assicurare una piena soddisfazione delle esigenze del mercato, ma anche per ridurre le conflittualità e consentire una più rapida reattività rispetto alle necessità che la moderna economia globalizzata impone con frequenza sempre maggiore;
- **l’incentivo alla formazione continua dei lavoratori**, intesa quale strumento primario per garantire, da un lato, la piena occupabilità dei lavoratori stessi e,

B

Daly

W. J.

da un altro lato, la competitività delle imprese attraverso una più elevata preparazione della manodopera;

A tale scopo, le Parti condividono la necessità di assicurare la qualificazione e la riqualificazione continua del lavoratore (c.d. "life long learning"), per consentirgli di mantenere un ruolo sempre attivo in ambito economico e produttivo, prevedendo le occasioni di impiego e adeguando la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda, anche in periodi di crisi economica;

- **la razionalizzazione delle risorse destinate alla bilateralità**, con l'obiettivo di fornire alle imprese e ai lavoratori la migliore assistenza possibile tramite l'organismo bilaterale denominato in sigla E.BI.TE.N. chiamato a svolgere le funzioni previste dalle normative vigenti in capo sia agli enti bilaterali ex art. 2 comma 1, lett. h), del D.lgs. n. 276/2003 che agli organismi paritetici così come individuati dall'art. 2 comma 1, lett. ee) del D.lgs. n. 81/08;
- **la promozione del ricorso all'istituto della somministrazione di lavoro**, finalizzato a sostenere (in un'ottica europeista e moderna) l'occupazione mediante l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro. In particolare, le Parti ritengono meritevoli di attenzione le istanze e le sollecitazioni provenienti dall'Associazione di settore SISTEMA LAVORO in tema di flessibilità delle imprese, di promozione e sviluppo delle competenze e delle caratteristiche personali dei lavoratori e, infine, di miglioramento dei rapporti fra le imprese utilizzatrici, le Agenzie per il lavoro e gli stessi lavoratori.

**Tutto quanto sopra premesso
le Parti Sociali addivengono a quanto di seguito**

TITOLO I – VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

CAPO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Assetti contrattuali

Articolo 2 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 2 come segue:

"(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile e condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla

formazione continua erogata dai Fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro. Le tutele offerte dalla bilateralità, producendo efficacia diretta sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra le aziende e ciascuno dei propri dipendenti, devono essere ricondotte alla parte economica-normativa del Contratto Collettivo. Pertanto, i datori di lavoro che applicano il presente CCNL che non aderiscono all'E.BI.TE.N., dovranno necessariamente garantire ai propri dipendenti prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente Bilaterale."

TITOLO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

CAPO I - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Articolo 10 – Contrattazione integrativa

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 10 come segue.

"(1) Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto:

- la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro;

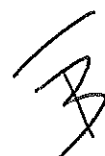
- le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;

(2) Le erogazioni economiche di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

(3) Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminate e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

(4) La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente c.c.n.l. e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente a SISTEMA IMPRESA.

(5) Le aziende di cui ai commi precedenti, che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, e che, in assenza di contrattazione aziendale, intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno o i singoli contratti



territoriali stipulati nelle diverse province o, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la propria sede legale."

(6) Le Parti si impegnano ad incontrarsi, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, al fine di dare concreta attuazione allo strumento della contrattazione integrativa."

Articolo 11 - Premio di risultato

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 11 come segue:

"(1) In considerazione delle recenti novità legislative in materia di premi di risultato e di elementi premiali simili in favore dei lavoratori, commisurati al raggiungimento di specifici obiettivi di produzione, le Parti concordano sulla necessità di favorire il ricorso alla contrattazione di secondo livello per la disciplina degli anzidetti elementi, al fine di consentire, da un lato, ai lavoratori di essere maggiormente coinvolti nell'organizzazione del lavoro, nonché per consentire, da un altro lato, alle imprese di beneficiare dei vantaggi, anche fiscali, previsti dalla legge per le aziende che adottino modelli organizzativi virtuosi."

Articolo 12 - Indicatori

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 12.

Articolo 13 - Materie della contrattazione




Le Parti concordano di sostituire l'articolo 13 come segue:

"(1) La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dalla legge e dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

(2) Ad essa è demandata la disciplina delle seguenti materie specificatamente individuate:

- a. forme di flessibilità, orari plurisettimanali e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;*
- b. eventuale riduzione dell'orario di lavoro (ROL);*
- c. determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Detto elemento sarà concordato, tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nell'azienda tramite le risultanze di indicatori aziendali. Determinazione degli elementi economici "Premio presenza" con la finalità di disincentivare qualsiasi forma di assenteismo e aumentare il livello di partecipazione e produttività dei lavoratori e "Indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto";*

- d. *qualifiche o livelli esistenti in azienda correlati a mansioni non ricomprese nella classificazione del presente Contratto;*
- e. *ammissibilità e modalità di pagamento delle mensilità supplementari tramite rateizzazione;*
- f. *deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente Contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;*
- g. *ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;*
- h. *determinazione dei turni feriali;*
- i. *eventuale ricorso a collaborazioni coordinate e continuative o a stages;*
- j. *attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da realizzarsi per il tramite del Fondo Formazienda;*
- k. *possibilità di stabilire diverse percentuali per il ricorso al lavoro in somministrazione a tempo determinato e a tempo indeterminato;*
- l. *possibilità di prevedere una diversa articolazione e percentuale di ricorso al lavoro supplementare per i lavoratori part-time;*
- m. *possibilità di rimodulare il periodo di prova, il periodo di preavviso ed il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio;*
- n. *possibilità di derogare alla durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato;*
- o. *possibilità di stabilire percentuali diverse dei lavoratori da assumere con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in funzione di parametri quali l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione, la dimensione aziendale;*
- p. *possibilità di prevedere specifiche ipotesi di modifica della vacanza contrattuale minima tra la stipula di un contratto a tempo determinato e l'altro (c.d. stop & go);*
- q. *in ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il Turismo, disciplina di specifiche ipotesi per l'applicazione del diritto di precedenza;*
- r. *possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista, per il contratto di lavoro intermittente, l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;*
- s. *possibilità di modificare il piano formativo individuale dell'apprendista anche in modo difforme rispetto a quanto previsto dal presente CCNL;*




7

- t. possibilità di determinare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della medesima categoria legale;
- u. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- v. possibilità di definizione di sistemi di welfare integrativi (es. asili nido ecc);
- w. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello, anche aziendale, dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio o che siano autorizzate dalla Parti mediante sigla in assistenza.

(3) Per quanto attiene gli istituti che possono dar luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa si fa riferimento a quanto previsto dalle normative di legge e dalle relative circolari esplicative nonché agli Accordi Interconfederali in materia. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerati istituti contrattuali che, nel rispetto delle condizioni poste della normativa vigente, possono dar luogo agli incrementi di cui sopra: il lavoro straordinario, il lavoro supplementare, i compensi per clausole elastiche, il lavoro notturno, a turno o festivo, le ore di r.o.l., la banca ore ed ex festività non fruite.”

CAPO II - ENTI BILATERALI

Le Parti concordano di aggiungere, nella Premessa dopo “e nell’EBITEN l’ente bilaterale” la seguente dicitura “*ed organismo paritetico*”. Le Parti concordano di aggiungere, sempre nella Premessa, dopo “hanno convenuto di individuare in FORMAZIENDA” il seguente inciso “(Fondo costituito da Sistema Impresa e Confasal)”.

Il restante testo rimane invariato.

Articolo 17 – Operatività dell’Ente Bilaterale per il settore del Turismo

Le Parti concordano di primo capoverso del comma 1 dell’articolo 17 come segue.

“(1) Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. convengono di affidare all’Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN, le funzioni previste dalle normative vigenti in capo sia agli enti bilaterali ex art. 2 comma 1, lett. h), del D.lgs. n. 276/2003 che agli organismi paritetici così come individuati dall’art. 2 comma 1, lett. ee) del D.lgs. n. 81/08 ed, in particolare, relative alla materie dell’occupazione, del mercato del lavoro, della formazione e qualificazione professionali.”

Le Parti concordano di modificare la lettera d) comma 1 dell’articolo 17 come segue.

Dopo enti e organismi preposti la frase "agli effetti di quanto previsto dalla Legge n. 936/1986" deve intendersi sostituita dalla seguente "come per legge".

Le Parti concordano di eliminare il comma 2 dell'articolo 17.

Articolo 19 - Articolazioni territoriali di EBITEN

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 19 come segue.

"(1) L'EBITEN si articola in sedi regionali e provinciali. Il funzionamento delle sedi territoriali nonché le attività e i servizi da esse posti in essere nei territori di competenza vengono disciplinati in apposito regolamento deliberato dal Comitato Esecutivo dell'EBITEN."

Articolo 21 - Finanziamento

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 21 come segue.

"(1) In base a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" siglato in data 28 maggio 2014 il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda ed è così ripartito: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore.

(2) Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi.

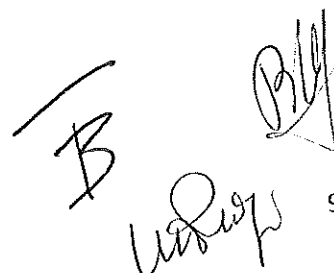
(3) Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.

(4) Per aderire all'EBITEN, in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;*
- nel campo "matricola INPS/codice IN PS/filiate azienda", la matricola Inps dell'azienda;*
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "mm/aaaa" non deve essere valorizzata.*

(5) In linea con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale sopra richiamato l'EBITEN può essere alimentato anche da ulteriori versamenti:

- versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dall'Accordo;*
- ogni altro versamento disposto dalle Parti Sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;*

Handwritten signatures and initials, including a large 'B' and a signature that appears to be 'L. De Luca'.

- versamenti che la contrattualizzazione nazionale di categoria potrà prevedere come integrazione di quanto già previsto dall'Accordo.

Tali ulteriori versamenti possono essere effettuati attraverso bonifico bancario c/o: Banco Popolare – Crema Ag. 2 Piazza Fulcheria n° 27 26013 Crema (CR), IBAN: IT28B050345684900000000995 - Intestatario: ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO in sigla E.BI.TE.N, via Olivetti n. 17, 26013 Crema (CR) - Causale: "Contributo per il finanziamento dell'EBITEN previsto dall'art. 8 dello statuto vigente."

CAPO III - FORMAZIONE

Articolo 23 - La formazione professionale e la formazione continua

Le Parti concordano di eliminare all'articolo 23, al comma 7 al secondo alinea "lavoro ripartito".

Articolo 24 - Il Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori del Settore Turismo

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 24 come segue:

"(1) Le Parti convengono che, ai fini 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 FORMAZIENDA, costituito da Sistema Impresa e Confsal con l'accordo interconfederale del 12 gennaio 2008."

CAPO IV - MERCATO DEL LAVORO, PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE

Articolo 29 bis - Procedure per l'attività di conciliazione in materia di diritto del lavoro

Le Parti concordano che al comma 2, dell'articolo 29 bis, secondo alinea, laddove riportato "SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA" debba intendersi "SISTEMA IMPRESA".

Le Parti concordano che al comma 7, dell'articolo 29 bis laddove riportato "Direzione Provinciale del Lavoro" debba intendersi "Direzione Territoriale del Lavoro".

Articolo 29 ter - Attività di certificazione

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 29 ter come segue.

“(1) Le Parti convengono che anche all'interno degli EBITEN regionali competenti per territorio siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.lgs. n. 276/2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;*
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.*

(2) Presso la Commissione di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse della lavoratrice e del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

(3) In aggiunta a quanto sopra le Parti Sociali concordano di attribuire a tali commissioni il ruolo di espressione del parere di conformità relativamente ai piani formativi individuali (PFI) degli apprendisti redatto secondo il format allegato al presente CCNL.

(4) Ove non sia stata ancora istituita la Commissione di certificazione territoriale opera, in via sussidiaria, la Commissione paritetica nazionale presso l'EBITEN.

(5) La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate nello schema di regolamento definito dalla Commissione nazionale presso l'EBITEN entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.”

Articolo 30 - Arbitrato

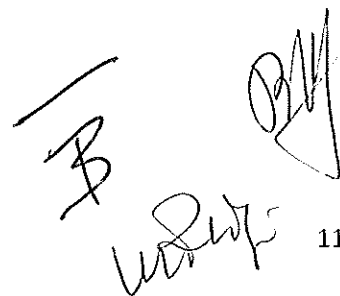
Le Parti concordano che all'articolo 30, comma 3, laddove indicato “SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA” debba intendersi “SISTEMA IMPRESA”.

Le Parti concordano che al comma 3 dell'articolo 30 laddove previsto “un altro designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali territoriali della CONFISAL, FESICA CONFISAL e CONFISAL FISALS” debba intendersi “un altro designato da una delle Organizzazioni sindacali territoriali della CONFISAL, FESICA CONFISAL e CONFISAL FISALS”.

CAPO V - ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo 38 bis - Rappresentante Sindacale del Territorio

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 38 bis.



Handwritten signatures and initials, including a large 'B' and a signature that appears to be 'L. ...'.

Articolo 45 - Contributi associativi per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

Le Parti concordano di eliminare il comma 5 dell'articolo 45 e, di conseguenza, il "comma 6" diventa "comma 5".

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 49 - Passaggi di qualifica

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 49 come segue.

"(1) Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

(2) In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

(3) La contrattazione di secondo livello potrà prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori.

(4) 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 pari a tre mesi.

(5) Nelle ipotesi di cui al precedente secondo comma, il mutamento di mansioni deve essere comunicato alla lavoratrice ed al lavoratore per iscritto ed i medesimi hanno diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa."

TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO

CAPO I - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Articolo 51 - Tipologie di apprendistato

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 51 come segue.

"(1) Le Parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i., riconoscono

nell'apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione di competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di innovazione, trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze del mercato.

(2) Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

(3) 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 anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

(4) In tale ipotesi, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

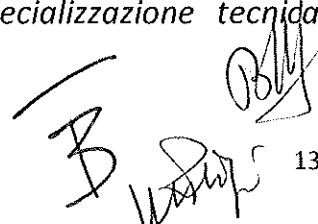
(5) Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

(6) Nel contratto di apprendistato di tipo a), costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

(7) In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del Turismo e Pubblici Esercizi in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

(8) Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(9) Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i., possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Possono, invece, essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica

 13

superiore, i giovani che abbiano compiuto i 15 anni di età e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

(10) Per l'apprendistato professionalizzante non sono previsti limiti di età per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

(11) Per tutto quanto non espressamente previsto o richiamato nel presente CCNL, valgono le disposizioni di legge vigenti.”

Articolo 53 - Durata

Le Parti concordano di sostituire il comma 2 dell'articolo 53 quanto segue.

“(2) Salvo quanto previsto nei commi seguenti, il contratto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello da conseguire	da	Durata apprendistato
1°		non ammesso
dal 2° al 5°		36 mesi
6° e 6° super		24 mesi
7°		non ammesso

“

Articolo 54 - Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato.

Le Parti concordano di sostituire al comma 1 dell'articolo 54 la dicitura “libretto formativo del cittadino” con “fascicolo elettronico del lavoratore”.

Articolo 56 - Numero di apprendisti e proporzione numerica

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 56 come segue.

“(1) Ad eccezione delle imprese artigiane, per le quali trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 4 della Legge n. 8 agosto 1985, n. 443, il datore di lavoro deve assicurare una adeguata proporzione fra numero di apprendisti e numero di persone - incluso il titolare e i soci lavoratori - che siano preposti alla supervisione dei primi.

(2) Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

(3) Le imprese che occupano almeno cinquanta dipendenti non potranno assumere nuovi apprendisti con contratto professionalizzante qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tal fine, non si computano i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. ”

Articolo 58 - Retribuzione

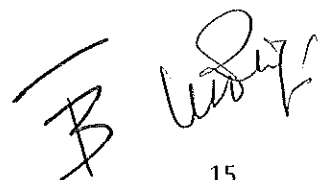
Le Parti concordano di sostituire la tabella di cui al primo comma dell'articolo 58 come segue.

Periodo di apprendistato	Retribuzione spettante
Primo anno	80%
Secondo anno	85%
Terzo anno	90%
Dal quarto anno in poi	95%

Articolo 63 - Formazione dell'apprendista

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 63 come segue.

“(1) Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna/esterna all'azienda, in affiancamento, “on the job”, per il tramite della formazione a distanza “FAD” e attraverso strumenti di e-learning finalizzati all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze; negli ultimi due casi innanzi elencati l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele affiancamento o video- comunicazione da remoto.



(2) Qualora l'attività formativa venga svolta anche all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee (anche esterne all'azienda) a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo di dettaglio.

(3) Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all'impresa le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

(4) Sia per la formazione di base che per quella tecnico-professionalizzante le parti sociali sottoscrittrici il presente CCNL si fanno carico di condividere con le Regioni, secondo i requisiti minimi sanciti dalle stesse, la possibilità di riconoscere e di considerare valide nel piano formativo di dettaglio talune tipologie di formazione effettuate dal lavoratore, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro definiti dagli Accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e dal D.lgs. n. 81/2008.

(5) A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

(6) Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Turismo e Pubblici Esercizi che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli articoli precedenti.

(7) Per altri specifici profili professionali eventualmente presenti in azienda potranno essere standardizzati percorsi formativi ad hoc.

(8) Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FORMAZIENDA."

Articolo 64 - Referente aziendale per l'apprendistato (tutor)

Le Parti concordano di modificare l'ultimo alinea del comma 3 dell'articolo 64 come segue.

- "E' riconosciuta al tutor aziendale, al fine di accrescere le proprie competenze, la facoltà di partecipare a corsi di formazione che potranno essere finanziati dal Fondo FORMAZIENDA. In tal caso, i corsi dovranno avere una durata minima di 12 ore (o una diversa durata che dovesse essere imposta dalle normative regionali) ed essere organizzati dalle Associazioni datoriali o dalle

OO.SS. firmatarie il presente CCNL o direttamente o tramite strutture formative di propria emanazione – proprie o almeno partecipate - o tramite strutture accreditate.”

Articolo 65 - Competenze dell’Ente bilaterale in materia di apprendistato

Le Parti concordano di sostituire il primo punto del comma 1 dell’articolo 65 come segue.

- *“esprimere il parere di conformità: i datori di lavoro che hanno stipulato un contratto di apprendistato ai sensi dell’ art. 51 del presente CCNL, possono richiedere il parere di conformità del piano formativo di dettaglio alla specifica Commissione di certificazione dell’EBITEN regionale competente per territorio, entro 30 giorni dalla data di stipula del contratto di apprendistato. La Commissione esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall’azienda ed ai contenuti del piano formativo finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.*

Ai fini del rilascio del parere di conformità la Commissione verifica la congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, l’ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto del precedente art. 58.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta questa si intenderà accolta.

In assenza dell’EBITEN territoriale o della Commissione di certificazione regionale al rilascio del parere di conformità potrà provvedere in via sussidiaria la Commissione paritetica nazionale costituita all’interno dell’EBITEN che porrà in essere le verifiche di cui sopra.”

CAPO II - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 66 - Lavoro a tempo parziale

Le Parti concordano di inserire all’articolo 66 il seguente comma 1.

“(1) Ai sensi del D.lgs. n. 81/2015, Sezione I Capo II articolo 4, nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l’assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell’articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.”



Le Parti concordano di eliminare il comma 3 dell'articolo 66.

Pertanto, il precedente comma 1 diviene comma 2 ed il precedente comma 2 diviene comma 3.

Le restanti previsioni rimangono invariate.

Articolo 67 - Contratto a tempo parziale: stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 67 come segue.

“(1) Il contratto di lavoro a tempo parziale deve, ai fini della prova, essere stipulato in forma scritta.

(2) Il contratto deve contenere i seguenti elementi:

a) il periodo di prova per i nuovi assunti;

b) la precisa indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Laddove l'organizzazione del lavoro fosse articolata in turni, l'indicazione di cui al precedente comma ha facoltà di avvenire mediante rinvio a turni programmati, articolati su fasce orarie prestabilite;

c) il trattamento economico e normativo determinato secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa. Il contratto potrà contenere la pattuizione delle clausole elastiche di cui all'art. 70 del presente CCNL.

(3) La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

(4) Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o di domenica cui potranno accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione temporale della prestazione o alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere dell'Ente Bilaterale competente. In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

(5) Ai sensi del comma 3, dell'art. 70 la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto. Il parametro di riferimento sarà il lavoratore assunto a parità di inquadramento con contratto a tempo pieno.

(6) Il criterio di proporzionalità di cui al precedente comma 5 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta.”

Articolo 68 - Contratto a tempo parziale: principi regolatori e lavoro supplementare

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 68.

Articolo 68 bis - Trasformazione del rapporto

Le Parti concordano di inserire il seguente articolo 68 bis.

"(1) Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

(2) Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

(3) I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

(4) In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

(5) In caso di richiesta del lavoratore, con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

(6) Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno per l'espletamento di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

(7) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.



(8) In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

(9) Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento."

Articolo 68 ter - Contratto a tempo parziale: lavoro supplementare

Le Parti concordano di inserire il seguente articolo 68 ter.

"(1) Il datore di lavoro può richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66/2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti nel contratto individuale anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

(2) Il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 35 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare qualora giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

(3) In caso di superamento dei limiti indicati nel presente articolo la maggiorazione di cui al comma precedente sarà pari al 50%.

(4) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66/403.

(5) Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

(6) Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge."

Articolo 68 quater - Part-time post maternità

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 68 quater.

"(1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende

accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

(2) Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

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

Articolo 70 - Clausole flessibili

Le Parti concordano di modificare il titolo dell'articolo 70 da "Articolo 70 – Clausole flessibili" a "Articolo 70 – Clausole elastiche."

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 70 come segue.

"(1) Le parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione a tempo parziale.

(2) In tal caso, il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.

(3) Nell'accordo devono essere indicate:

- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all'applicazione delle clausole elastiche;*
- la data di stipulazione;*
- le modalità della prestazione;*
- i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.*

(4) Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere il patto non può, in ogni caso, integrare un giustificato motivo di licenziamento, né può essere oggetto di sanzione disciplinare.

(5) Nel caso di cui al precedente comma 1 il datore di lavoro deve illustrare alla RSA ove esistente e al lavoratore la necessità di ricorso alle clausole elastiche con preavviso di almeno due giorni.

(6) Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche con una variazione in aumento dell'orario inizialmente concordato sono retribuite con una maggiorazione del 30% mentre le ore svolte secondo una differente collocazione temporale sono remunerate con una maggiorazione del 10%,

(7) Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e con un preavviso di due mesi in favore del



datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al precedente comma 2 in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di almeno una delle seguenti documentate ragioni:

- gravi esigenze di carattere familiare;*
- esigenza di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;*
- attività di studio e formazione così come disciplinate dal presente CCNL;*
- instaurazione di altra causa lavorativa.*

(8) Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. E' data comunque facoltà alla lavoratrice o al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate precedentemente."

CAPO III - LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 71 - Disciplina del lavoro a tempo determinato

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 71 come segue.

"(1) Fermo restando che, di norma, le assunzioni di personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 19 del D.lgs. n. 81/2015, è consentita l'assunzione di personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe, concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la DTL competente per territorio.

(2) Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

(3) Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

(4) In materia di riassunzione nei contratti a termine (c.d. "stop and go") e per tutto quanto non previsto dal presente articolo e tenuto conto delle ipotesi di contrattazione di II livello anche aziendale in materia, valgono le disposizioni di legge vigenti.

(5) L'apposizione del termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione alla normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

(6) Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

(7) In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova di cui all'art. 91."

Articolo 72 - Limiti quantitativi

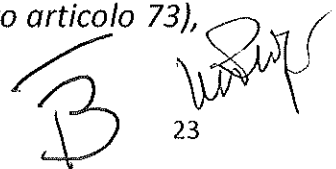
Le Parti concordano di sostituire l'articolo 72 come segue.

"(1) Il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire entro i seguenti limiti quantitativi:

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	5
Da 6 a 9	7
Da 10 a 15	9
Da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

La base di computo è costituita dal numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Il decimale deve essere arrotondato all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

(2) Sono esenti dai limiti di cui al presente comma 2 i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività (nei limiti di cui al successivo articolo 73),



da imprese start-up innovative, per lo svolgimento delle attività stagionali e per sostituzione di lavoratori assenti e con lavoratori di età superiore a 50 anni.”

Articolo 73 - Nuove attività

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 73 come segue.

“(1) Ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a) la stipula di contratti a tempo determinato in relazione alla fase di avvio di nuove attività, per la durata di due anni, è esente dai limiti quantitativi indicati al precedente articolo 72, per 18 mesi dall'avvio dell'attività.”

Articolo 75 – Stagionalità

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 75 il seguente comma 3.

“(3) La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ipotesi di stagionalità.”

CAPO IV - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Le Parti concordano di modificare il titolo del CAPO IV da “CAPO IV – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO” in “CAPO IV – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO”.

Articolo 81 bis - Somministrazione di lavoro

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 81 bis.

“(1) La somministrazione di lavoro serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di “utilizzatore”.

(2) Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

(3) Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

(4) La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa nel limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'impresa al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

(5) E' demandata alla contrattazione di II livello la possibilità di prevedere un diverso limite percentuale con riguardo alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato."

Articolo 82 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato: presupposti oggettivi, soggettivi e percentuale dei lavoratori

Le Parti concordano di modificare il titolo dell'articolo 82 da "Articolo 82 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato: presupposti oggetti, soggettivi e percentuale dei lavoratori" in "Articolo 82 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato".

Le Parti, inoltre, concordano di sostituire l'articolo 82 come segue.

"(1) E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 31 del D.lgs. n. 81/2015.

(2) In ciascuna unità produttiva, il numero delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati:

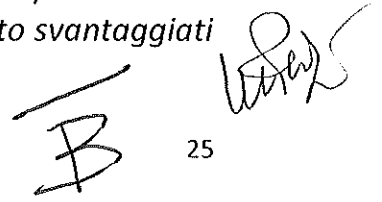
Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%



(3) La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. 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.

(4) La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori in funzione di parametri quali "l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione e la dimensione aziendale".

(5) E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della Legge n. 223/91, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati



ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

(6) L'E.BI.TE.N. potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.”

CAPO VII - LAVORO RIPARTITO E LAVORO INTERMITTENTE

Le Parti concordano di modificare il Capo VII da “Capo VII – LAVORO RIPARTITO E LAVORO INTERMITTENTE” in “**CAPO VII – LAVORO INTERMITTENTE, LAVORO AGILE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI SPERIMENTALI**”.

Articolo 87 - Contratto di lavoro ripartito

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 87.

Articolo 88 - Lavoro intermittente o a chiamata

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 88 come segue.

“(1) Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 13 e seguenti del D.lgs. n. 81/2015 il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente nei casi e alle condizioni di seguito riportate.

(2) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per esigenze aziendali di carattere tecnico-produttivo-organizzativo;*
- per esigenze aziendali di carattere sostitutivo, fatti salvi i divieti di cui al comma 4 del presente articolo;*
- in periodi temporali predeterminati e di seguito indicati: - Vacanze Pasquali - Mesi di Luglio e Agosto - 22 dicembre/06 gennaio.*

(3) Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;*
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dalla lavoratrice e dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata della lavoratrice e del lavoratore, che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;*

c) trattamento economico e normativo spettante alla lavoratrice e al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

(4) Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza biennale le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

(5) E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

(6) Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età. Il contratto, con eccezione dei settori previsti dalla legge, è ammesso per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate lavorative effettive nell'arco di tre anni solari.

(7) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

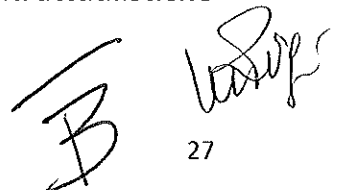
b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i."

Articolo 88 bis - Contratto di sviluppo occupazionale - CSO

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 88 bis.

"(1) Le Parti, con la volontà di contribuire allo sviluppo delle prospettive occupazionali del paese e la contemporanea garanzia delle tutele spettanti ai lavoratori, intendono favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti anche svantaggiati individuando innovative tipologie contrattualistiche volte allo sviluppo del comparto.



(2) La natura sperimentale e innovativa del contratto di sviluppo occupazionale (di seguito, per brevità, CSO) necessita di un monitoraggio costante finalizzato alla verifica del suo corretto utilizzo. Pertanto, le Parti firmatarie il presente CCNL, per il tramite dell'EBITEN, valuteranno l'efficacia del CSO al fine di individuare, in tempo reale, eventuali correttivi idonei. Il CSO può essere utilizzato esclusivamente dalle imprese che applicano integralmente – compresa la parte obbligatoria – il presente CCNL.

(3) Il CSO è un contratto a tempo determinato e può essere stipulato, esclusivamente, per le seguenti categorie di lavoratrici e lavoratori:

a) lavoratrici e lavoratori dal 30° anno di età in poi;

b) donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;

c) donne e uomini che rientrano in specifiche misure di politica attiva del lavoro messe in atto da operatori pubblici e privati per l'impiego;

d) lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;

e) lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi diciotto mesi;

f) lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

(4) Il CSO ha una durata minima di mesi 6 e massima di mesi 18. Le mensilità sono da considerarsi continuative e non prorogabili. L'impresa può utilizzare il CSO un'unica volta per il medesimo lavoratore.

(5) L'impresa, entro 5 giorni dalla scadenza del CSO, comunica al lavoratore la mancata conferma o il proseguimento del suo contratto. In caso di proseguimento il rapporto è convertito automaticamente a tempo indeterminato. In assenza di comunicazione o in caso di mancato rispetto dei termini sopra esposti, il contratto si intende convertito automaticamente a tempo indeterminato. Al CSO si applicano i periodi di prova previsti dall'art. 91.

(6) I dipendenti assunti con il CSO sono soggetti - in base alle mansioni assegnate - all'inquadramento previsto all'art. 46 del presente Contratto e hanno diritto a tutti i trattamenti previsti – compresi quelli eventualmente in atto in azienda - purché compatibili con la natura del contratto a termine.

I minimi retributivi dei lavoratori assunti con CSO sono quelli previsti nella tabella di cui all'articolo 141.

(7) Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine del CSO matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dall'art. 141 - a parità di livello - e quello individuato al precedente comma 6. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali

corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

(8) L'utilizzo del CSO e la conseguente applicazione dei minimi tabellari previsti all'articolo 141 è subordinato ad apposita richiesta che l'impresa deve presentare all'Ente Bilaterale EBITEN. L'EBITEN approverà l'utilizzo del CSO entro 14 giorni dal ricevimento della suddetta richiesta. In caso di mancata ricezione della risposta entro i 14 giorni successivi alla richiesta, questa si intenderà approvata. Solo in caso di esplicita risposta negativa dell'EBITEN il contratto deve considerarsi a tempo determinato, con la durata prefissata e alle normali condizioni di legge e del presente CCNL. Le modalità di inoltro della richiesta nonché la documentazione da presentare a corredo della stessa, saranno riportate sul sito dell'Ente Bilaterale EBITEN www.ebiten.it

(9) Per le attività di monitoraggio e controllo non è previsto alcun contributo aggiuntivo obbligatorio a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'Ente Bilaterale EBITEN con le modalità previste dall'art. 21 del presente CCNL.

(10) I dati provenienti dalla costituzione, eventuale interruzione, conferma e formazione dei rapporti di lavoro istituiti con il CSO sono conservati in apposita banca dati, a disposizione delle Parti Sociali, organizzata allo scopo di monitorare continuamente l'evoluzione dell'istituto e disporre eventuali correttivi.

(11) Al lavoratore assunto con il CSO si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla bilateralità previste all'art. 21.

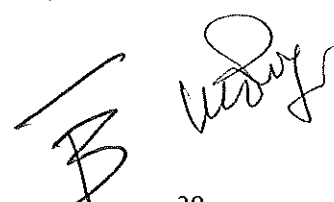
(12) Per quanto non previsto dal presente istituto valgono le disposizioni di legge e del vigente CCNL. I rapporti a tempo determinato costituiti tramite il CSO sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell'art. 23 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81."

Articolo 88 ter - Contratto di primo ingresso - CPI

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 88 ter.

"(1) Per lavoratori di "Primo Ingresso" si intendono quelli che alla data di assunzione presso l'impresa non abbiano pregressa esperienza professionale nella specifica mansione ad essi assegnata o che, sempre in riferimento alla mansione attribuita, abbiano maturato una precedente esperienza non superiore a 6 mesi.

(2) L'assunzione di lavoratori in regime di Primo Ingresso dovrà risultare da atto scritto e sarà necessariamente a tempo indeterminato. L'assunzione in regime di primo ingresso è, inoltre, attivabile esclusivamente per i lavoratori assunti con inquadramento ai livelli terzo, quarto, quinto o sesto del presente CCNL nonché da parte delle aziende aderenti all'Ente bilaterale EBITEN, così come riportato al successivo comma 6.



(3) Il regime di primo ingresso è indissolubilmente correlato all'attività formativa che il datore di lavoro deve garantire al neo-assunto. Pertanto, l'impresa riconoscerà al lavoratore una retribuzione ridotta nei primi due anni dall'assunzione esclusivamente in ragione dell'obbligo di erogazione di una specifica formazione al dipendente. Gli importi da applicare ai lavoratori assunti con CPI sono quelli previsti dalle tabelle retributive appositamente predisposte all'art. 141 del presente CCNL.

(4) La durata minima della formazione – da erogare durante l'orario lavorativo - è di 80 ore nei primi due anni, cioè in corrispondenza con il periodo temporale in cui il lavoratore percepisce la retribuzione ridotta. Il piano formativo individuale sarà consegnato al dipendente unitamente al contratto di lavoro all'atto dell'assunzione. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

(5) Per la predisposizione del piano formativo il datore di lavoro utilizzerà lo schema definito dalle Parti e reperibile sul sito Internet www.ebiten.it dell'Ente bilaterale EBITEN. Entro 30 giorni dall'assunzione, pena la decadenza del beneficio, l'azienda trasmetterà a mezzo PEC all'Ente bilaterale EBITEN, il piano formativo del lavoratore assunto con CPI affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. In caso di mancata risposta da parte dell'EBITEN, entro 7 giorni dal ricevimento del Piano Formativo, lo stesso si riterrà approvato. Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente bilaterale EBITEN apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione. La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale Formazienda.

(6) Per le attività di monitoraggio e controllo di cui al precedente comma 5 non è previsto alcun contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'ente Bilaterale EBITEN con le modalità di cui all'art. 21 del presente CCNL. Nel caso in cui l'azienda non risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale EBITEN l'assunzione in regime di primo ingresso non può essere attivata.

(7) L'assunzione con CPI non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro a tempo parziale."

Articolo 88 quater - Contratto di Reimpiego - CR

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 88 quater.

“(1) Il contratto di Reimpiego (di seguito, per brevità, CR) è finalizzato a facilitare le assunzioni di soggetti che si trovano in stato di non occupazione.

(2) In particolare, il CR è finalizzato al reinserimento di:

- lavoratori con più di 50 anni di età;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

- lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;

- soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

(3) L'assunzione di lavoratori con CR dovrà risultare da atto scritto e sarà necessariamente a tempo indeterminato. L'assunzione in regime di reimpiego è inoltre attivabile esclusivamente per i lavoratori assunti con inquadramento ai livelli terzo, quarto, quinto o sesto del presente CCNL nonché per le aziende aderenti all'Ente bilaterale EBITEN, così come previsto al successivo comma 7.

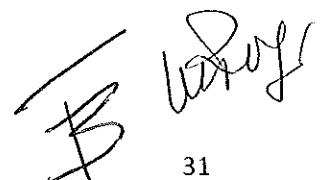
(4) Il regime di reimpiego è indissolubilmente correlato all'attività formativa che il datore di lavoro deve garantire al neo-assunto. Pertanto l'impresa riconoscerà al lavoratore una retribuzione ridotta nei primi due anni dall'assunzione esclusivamente in funzione dell'obbligo di erogazione di una specifica formazione al dipendente. Gli importi da applicare ai lavoratori assunti in questo regime sono quelli previsti dalle tabelle retributive appositamente predisposte all'art. 141 del presente CCNL.

(5) La durata minima della formazione – da erogare durante l'orario lavorativo - è di 80 ore nei primi due anni, cioè nel in corrispondenza con il periodo temporale in cui il lavoratore percepisce la retribuzione ridotta. Il piano formativo individuale sarà consegnato al dipendente unitamente al contratto di lavoro all'atto dell'assunzione. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

(6) Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema definito dalle parti e reperibile sul sito Internet www.ebiten.it dell'Ente bilaterale EBITEN. Entro 30 giorni dall'assunzione, pena la decadenza del beneficio, l'azienda trasmetterà a mezzo PEC all'Ente bilaterale EBITEN, il piano formativo del lavoratore assunto con CR affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. In caso di mancata risposta da parte dell'EBITEN, entro 7 giorni dal ricevimento del Piano Formativo lo stesso è da ritenersi approvato. Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente bilaterale EBITEN apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione. La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale Formazienda.

(7) Per le attività di monitoraggio e controllo di cui al precedente comma 6 non è previsto alcun contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'ente Bilaterale EBITEN con le modalità di cui all'art. 21 del presente CCNL. Nel caso in cui l'azienda non risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale EBITEN l'assunzione in regime di primo ingresso non può essere attivata.

(8) L'assunzione in regime di reimpiego non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro a tempo.”



Articolo 88 quinquies - Lavoro agile

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 88 quinquies.

“(1) Al fine di incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti concordano di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

(2) Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno ed entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dal presente CCNL;

b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa;

c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all’esterno dei locali aziendali.

(3) Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati alla lavoratrice e al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

(4) Il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

(5) Al fine di dare attuazione all’obbligazione di sicurezza, e tenuto conto dell’impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve consegnare una informativa periodica, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione.

(6) Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all’esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell’attività lavorativa all’esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell’articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, quando la

scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

(7) L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore. L'accordo, inoltre, individua i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della Legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.

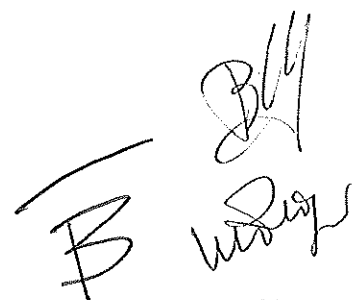
(8) L'accordo di cui al precedente comma 7 può essere a termine o a tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di giusta causa, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato.

(9) La lavoratrice e il lavoratore che svolgono la propria prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente spettante ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'impresa. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile

(10) Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dalla lavoratrice e dal lavoratore che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza le apparecchiature eventualmente messe a disposizione dall'azienda e a non divulgare le informazioni aziendali ottenute tramite di esse.

(11) Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il lavoro agile, le Parti si incontreranno per verificare la loro compatibilità con il presente articolo e, se del caso, provvederanno alla necessaria armonizzazione.

(12) E' demandata alla contrattazione di II° livello la possibilità di introdurre ulteriori e più specifiche previsioni finalizzate ad agevolare le lavoratrici, i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile."

The image shows two handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized letter 'B' with a horizontal line above it. To the right of the 'B' are two distinct signatures: the top one is a cursive signature that appears to be 'BLL', and the bottom one is another cursive signature that is less legible but appears to be 'W. S. S.'.

TITOLO VI - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO II - PERIODO DI PROVA

Articolo 91 - Periodo di prova

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 91, comma 1, dopo "trattamento di fine rapporto" quanto segue.

"ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie."

CAPO VIII - PERMESSI E CONGEDI

Articolo 121 - Permessi per decesso e gravi infermità

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 121 il seguente comma 8.

"(8) E' nullo il licenziamento intimato al dipendente a causa della domanda o della fruizione di detti permessi."

Articolo 121 bis - Congedi per gravi motivi familiari

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 121 bis il seguente comma 5.

"(5) E' nullo il licenziamento intimato al dipendente a causa della domanda o della fruizione di detto congedo."

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 121 ter.

"Articolo 121 ter - Congedo per le donne vittime di violenza di genere

(1) La lavoratrice inserita in percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5 bis della Legge n. 119/2013, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

(2) Analogamente, le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nelle ipotesi sopra previste, hanno diritto alla sospensione del rapporto per un periodo massimo di tre mesi.

(3) La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza.

(4) Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'articolo 137 del presente CCNL.

(5) L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui all'articolo 1 commi 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

(6) Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

(7) Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

(8) In caso di fruizione ad ore, la lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con preavviso minimo di quindici giorni, indicando:

- il numero di mesi di congedo spettante;

- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;

- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

(9) In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.

(10) La fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

(11) La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibile in organico.

(12) Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno."

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 123 bis.

"Articolo 123 bis - Lavoratori stranieri

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

(2) A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli artt. 116 e 123 del presente CCNL."

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 123 ter.

"Articolo 123 ter - Congedi e permessi per handicap

(1) La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dall'art. 2 della legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:



a) il periodo di astensione facoltativa "post-partum" fruibile fino ai tre anni di età del bambino;

b) in alternativa alla lett. a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;

c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

(2) Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

(3) Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 42, commi 3 e 4, del D.lgs. n. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 34, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001.

(4) Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

(5) Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

(6) La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lett. b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

(7) Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore."

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 123 quater.

"Articolo 123 quater - Aspettativa per tossicodipendenza

(1) I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

(2) Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

(4) Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

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

CAPO X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Articolo 134 - Indennità di funzione

Le Parti concordano di modificare la tabella di cui al comma 1 dell'articolo 134 come segue.

Livello	Importo €
A	75,00
B	70,00

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

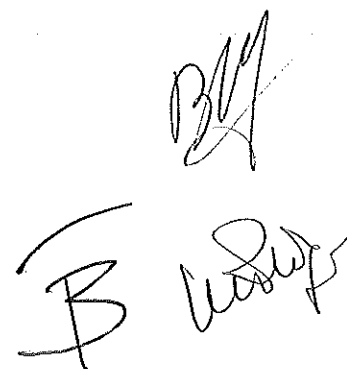
CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 141 - Paga base nazionale

Le Parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 141 come segue.

(1) Salvo quanto espressamente previsto dal successivo comma 2 per il personale degli alberghi a una e due stelle e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile a far data dal 1° novembre 2017 come di seguito indicato:

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.210,16	75,00	2.285,16
B	2.046,20	70,00	2.116,20
1	1.906,44	-	1.906,44

Handwritten signatures and initials, including a large 'B' and a signature that appears to be 'W. S. P.'.

2	1.742,47	-	1.742,47
3	1.643,37	-	1.643,37
4	1.550,69	-	1.550,69
5	1.454,28	-	1.454,28
6s	1.398,37	-	1.398,37
6	1.378,55	-	1.378,55
7	1.291,81	-	1.291,81

Apprendistato				
	1°anno	2°anno	3°anno	dal 4° anno
2	1.393,98	1.481,10	1.568,22	1.655,35
3	1.314,70	1.396,86	1.479,03	1.561,20
4	1.240,55	1.318,09	1.395,62	1.473,15
5	1.163,42	1.236,14	1.308,85	1.381,57
6s	1.118,70	1.188,61		
6	1.102,84	1.171,77		

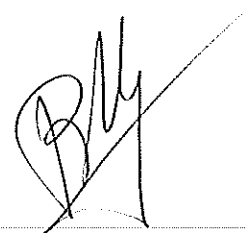
Le Parti concordano di sostituire il comma 2 dell'articolo 141 come segue.

(2) Per il personale degli alberghi a una e due stelle, delle pensioni, delle locande e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, i valori di paga base nazionale conglobata mensile a far data dal 1° novembre 2017 sono i seguenti:

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.196,97	75,00	2.271,97
B	2.034,21	70,00	2.104,21
1	1.894,45	-	1.894,45
2	1.732,29	-	1.732,29
3	1.634,37	-	1.634,37

4	1.542,89	-	1.542,89
5	1.447,07	-	1.447,07
6s	1.391,76	-	1.391,76
6	1.371,95	-	1.371,95
7	1.285,81	-	1.285,81

Apprendistato				
	1°anno	2°anno	3°anno	dal 4° anno
2	1.385,83	1.472,45	1.559,06	1.645,67
3	1.307,45	1.389,21	1.470,93	1.552,65
4	1.234,31	1.311,46	1.388,60	1.465,74
5	1.157,66	1.230,01	1.302,36	1.374,72
6s	1.113,41	1.183,00		
6	1.097,56	1.166,16		




Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 140 il seguente comma 3:

“(3) Le tabelle retributive relative al Contratto di Sviluppo Occupazionale - CSO, al Contratto di primo ingresso - CPI e al Contratto di Reimpiego – CR, saranno pubblicate sul sito istituzionale dell'E.BI.TE.N www.ebiten.it.”

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 141 bis.

“Articolo 141 bis – Retribuzione di prima applicazione

(1) Le Parti, avendo constatando una lieve ripresa economica riguardante il settore turistico solo a partire dall'anno 2017, concordando sull'opportunità di individuare innovativi strumenti retributivi che favoriscano la massima occupazione nel rispetto dei minimi salariali costituzionalmente previsti e consapevoli che un sistema retributivo flessibile e graduale permetterebbe alle aziende una gestione oculata ed efficace delle risorse finanziarie garantendo, pertanto, un livello di occupazione in progressiva crescita stabiliscono quanto di seguito.

(2) E' istituita, a tal fine, la “retribuzione di prima applicazione”, utilizzabile dalle imprese che rispettano i requisiti individuati dai successivi commi del presente articolo.

(3) In particolare, le Parti intendono circoscrivere, in via sperimentale, la “retribuzione di prima applicazione” alle aziende appartenenti al comparto Pubblici Esercizi (anche minori), alle Agenzie di Viaggio e Turismo (anche minori), agli stabilimenti balneari (anche minori) – così come delineati nel campo di applicazione del CCNL – che applicano per la prima volta il presente Contratto successivamente alla data di sottoscrizione del rinnovo del 26 ottobre 2017. Tali aziende hanno facoltà di utilizzare per i propri dipendenti la specifica retribuzione prevista nel presente articolo del CCNL.

(4) La specifica retribuzione prevista nel presente articolo è applicabile sia dalle nuove aziende costituite dopo la sottoscrizione del rinnovo del 26 ottobre 2017 sia dalle imprese già operative precedentemente a tale data purché trasmigranti da altro CCNL avente retribuzioni inferiori o identiche. Le aziende che applicavano il presente CCNL precedentemente alla data di sottoscrizione del rinnovo continueranno a corrispondere ai propri dipendenti le retribuzioni previste dal “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI” del 28 maggio 2014 (integrato dall'Accordo del 17 febbraio 2015) e dal precedente articolo 141.

Pubblici Esercizi, Agenzie di Viaggi e Stabilimenti balneari

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.084,74	75,00	2.159,74
B	1.930,08	70,00	2.000,08
1	1.798,25	-	1.798,25
2	1.643,59	-	1.643,59
3	1.550,11	-	1.550,11
4	1.462,69	-	1.462,69
5	1.371,75	-	1.371,75
6s	1.319,01	-	1.319,01
6	1.300,32	-	1.300,32
7	1.218,50	-	1.218,50

Apprendistato				
	1°anno	2°anno	3°anno	dal 4° anno
2	1.314,87	1.397,05	1.479,23	1.561,41
3	1.240,09	1.317,59	1.395,10	1.472,60
4	1.170,15	1.243,29	1.316,42	1.389,55
5	1.097,40	1.165,99	1.234,57	1.303,16
6s	1.055,21	1.121,16		
6	1.040,26	1.105,27		

Pubblici Esercizi minori e Stabilimenti balneari minori

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.078,55	75,00	2.153,55
B	1.924,45	70,00	1.994,45
1	1.792,62	-	1.792,62

Handwritten signatures and initials:
 (Top signature)
 B
 (Bottom signature)

2	1.638,81	-	1.638,81
3	1.545,89	-	1.545,89
4	1.459,03	-	1.459,03
5	1.368,37	-	1.368,37
6s	1.315,91	-	1.315,91
6	1.297,22	-	1.297,22
7	1.215,69	-	1.215,69

Apprendistato				
	1°anno	2°anno	3°anno	dal 4° anno
2	1.311,05	1.392,99	1.474,93	1.556,87
3	1.236,71	1.314,01	1.391,30	1.468,59
4	1.167,22	1.240,18	1.313,13	1.386,08
5	1.094,70	1.163,11	1.231,53	1.299,95
6s	1.052,73	1.118,52		
6	1.037,78	1.102,64		

Agenzie di viaggio minori

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.084,42	75,00	2.159,42
B	1.929,76	70,00	1.999,76
1	1.780,89	-	1.780,89
2	1.627,29	-	1.627,29
3	1.535,38	-	1.535,38
4	1.449,01	-	1.449,01
5	1.359,13	-	1.359,13

6s	1.306,91	-	1.306,91
6	1.288,75	-	1.288,75
7	1.207,45	-	1.207,45

Apprendistato				
	1°anno	2°anno	3°anno	dal 4° anno
2	1.301,83	1.383,20	1.464,56	1.545,92
3	1.228,30	1.305,07	1.381,84	1.458,61
4	1.159,21	1.231,66	1.304,11	1.376,56
5	1.087,30	1.155,26	1.223,22	1.291,17
6s	1.045,53	1.110,87		
6	1.031,00	1.095,44		

Articolo 144 - La retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

Le Parti concordano di sostituire la tabella di cui al comma 3 dell'articolo 144 come segue.

Livelli	Compenso orario
4	14,25
5	13,58
6s	12,99
6	12,83
7	12,01

Handwritten signatures and initials:
 B
 M. S. /

TITOLO VIII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO IV - MATERNITÀ E PATERNITÀ

Articolo 165 - La conservazione del posto di lavoro ed il trattamento economico applicabile

Le Parti concordano di aggiungere alla lettera d, comma 1 dell'articolo 165 quanto segue.

“anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.”

Le Parti concordano di sostituire il comma 2 dell'articolo 165 come segue.

“(2) In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui alle lettere c) e d), comma 1, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale disposizione trova applicazione anche nei casi di congedo di maternità per adozione e affidamento.”

Articolo 167 - Gravidanza e puerperio: diritti parentali

Le Parti concordano di sostituire all'articolo 167, comma 1, laddove previsto “nei suoi primi otto anni di vita” con “nei suoi primi dodici anni di vita”.

Le Parti concordano di sostituire all'articolo 167, comma 7, laddove previsto “fino al terzo anno di vita del bambino” con “fino al sesto anno di vita del bambino”.

Le Parti concordano di inserire all'articolo 167, dopo il comma 11, quanto segue.

“(Congedo parentale a ore)

Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'articolo 167 del presente CCNL, possa essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:

- a) il lavoratore che intende avvalersi del congedo a ore, deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni indicando:*
 - il numero di mesi di congedo parentale spettanti ai sensi del D.lgs. n. 151/2001 che intende utilizzare;*
 - l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;*

- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti.

b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

Il lavoratore ha diritto di cumulare, nella stessa giornata, i permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104) e i Permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n.104), sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).

E' demandata alla contrattazione di secondo livello la facoltà di prevedere criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti al precedente comma 2.

Il lavoratore ha diritto a cumulare la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. maternità/paternità.

Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisorio orario contrattuale 168.

Tutti gli oneri di comunicazione all'INPS in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo al lavoratore interessato."

Articolo 168 - Gravidanza e puerperio: periodo di riposo ed assenze

Le Parti concordano di integrare l'articolo 168 con il seguente comma 9.

"(9) Il diritto al congedo per malattia del bambino spetta anche ai genitori adottivi e affidatari senza limiti fino al sesto anno di età del minore, e nella misura massima di 5 (cinque) giorni lavorativi all'anno ciascuno tra i sei e gli otto anni di età del minore."

Articolo 169 - Gravidanza e puerperio: dimissioni e licenziamento

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 169 dopo il comma 12, quanto segue.

(Adozioni internazionali)

"In caso di adozione internazionale, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabili in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia."

TITOLO IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO III - DIMISSIONI

Articolo 175 - Dimissioni: la rinuncia al preavviso e la corresponsione della relativa indennità sostitutiva

Le Parti concordano di modificare il titolo dell'articolo 175 da "Dimissioni: la rinuncia al preavviso e la corresponsione della relativa indennità sostitutiva" a "*Dimissioni*".

Le Parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 175 come segue.

"(1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere rassegnate con le modalità di cui al successivo comma 3 e seguenti e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 173 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 174."

Le Parti concordano di aggiungere all' 175 il seguente comma 3.

"(3) Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ad eccezione delle ipotesi specificatamente previste dal D.lgs. n. 151/2015, devono essere effettuate, a pena di inefficacia, con modalità esclusivamente telematiche, utilizzando gli appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro competente."

Le Parti concordano di aggiungere all' 175 il seguente comma 4.

"(4) Il lavoratore potrà scegliere tra due opzioni:

a) inviare il nuovo modulo autonomamente tramite il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

b) rivolgersi ad un soggetto abilitato che avrà il compito di compilare i dati ed inviarli al Ministero del Lavoro."

Le Parti concordano di aggiungere all' 175 il seguente comma 5.

"(5) Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 3 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità."

Articolo 178 – Matrimonio

Le Parti concordano di sostituire il comma 3 dell'articolo 178 come segue.

"(3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 173 e con le procedure di cui al precedente articolo 175."

CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 179 bis - Procedura

Le Parti concordano che all'articolo 179, comma 4, laddove previsto "Assicurazione Sociale per l'Impiego (API)" debba intendersi "Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego (NASPI)",

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 179 bis il seguente comma 8.

"(8) A decorrere dal 7 marzo 2015 per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato – ivi compresi gli apprendisti e i rapporti a tempo indeterminato derivanti dalla trasformazione di un contratto a termine -, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire ad ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i., un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario."

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 179 bis il seguente comma 9.

"(9) Per tutto quanto non previsto dal presente articolo valgono le vigenti disposizioni di legge."

Articolo 181 - Licenziamento discriminatorio

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 181 il seguente comma 2.

"(2) Per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 deve considerarsi illegittimo il licenziamento in tutti i casi previsti dal D.lgs. n. 23/2015."

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a stylized 'B' in the middle, and another signature at the bottom.

Articolo 182 - Matrimonio

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 182 il seguente comma 4.

“(4) Allo stesso modo per i lavoratori assunti da 7 marzo 2015 il licenziamento intimato durante il periodo di tutela del matrimonio deve considerarsi illegittimo.”

TITOLO X - VIGENZA CONTRATTUALE

CAPO I - VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo 187 - Decorrenza e durata

Le Parti concordano di sostituire al comma 1 dell'articolo 187 laddove previsto “decorre dal 1° maggio 2014 e sarà valido sino al 30 aprile 2017” con *“decorre dal 1° novembre 2017 e sarà valido sino al 31 ottobre 2020.”*

Le Parti concordano di sostituire i commi 2 e 3 dell'articolo 187 con il seguente comma 2.

“(2) Le Parti, alla luce del condiviso principio di ultra vigenza, concordano che il contratto si intenderà rinnovato di ulteriori tre annualità se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R. In caso di disdetta, il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.”

Articolo 188 - Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

Le Parti concordano che all'articolo 188 comma 2 la previsione “Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi” è sostituita con la seguente.

“Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nei tre mesi successivi e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi”.

Le Parti concordano di sostituire il comma 3 dell'articolo 188 come segue.

“(3) In caso di mancato accordo, dopo sei mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo nove mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.”

Articolo 189 bis – Clausola di salvaguardia

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 189 bis.

“(1) Gli eventuali Accordi Interconfederali e le normative nazionali che dovessero intervenire, nell’arco di vigenza contrattuale, su materie definite e/o riguardanti il presente CCNL, saranno recepiti nell’ambito dello stesso. Eventuali esigenze di armonizzazione normativa e retributiva saranno definite tra le Parti, con incontri annuali da tenersi nel mese di giugno.”

PARTE SPECIALE INTEGRATIVA

TITOLO XI – AZIENDE ALBERGHIERE

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 191 – Classificazione del personale

Le Parti concordano di inserire all’articolo 191 la seguente premessa.

“Premessa

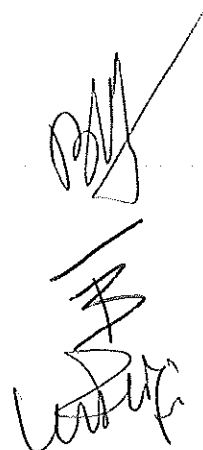
Per aziende alberghiere devono intendersi:

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

CAPO XIV – NORME PER GLI APPRODI TURISTICI

Articolo 226 – Classificazione del personale

Le Parti concordano di inserire all’articolo 226 la seguente premessa.



“Premessa

Per approdi turistici devono intendersi porti turistici, approdi turistici e punti di ormeggio.”

TITOLO XII – COMPLESSI TURISTICO – RICETTIVI DELL’ARIA APERTA

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 231 – Classificazione del personale

Le Parti concordano di inserire all’articolo 231 la seguente premessa.

“Premessa

Per complessi turistico – ricettivi dell’aria aperta devono intendersi:

1. campetti e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta.”

TITOLO XIII – PUBBLICI ESERCIZI

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 255 – Classificazione del personale

Le Parti concordano di inserire all’articolo 255 la seguente premessa.

“Premessa

Per Pubblici Esercizi devono intendersi:

1. ristoranti, sia di tipo tradizionale sia self services, fast food, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari:

- piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, strutturate per i servizi di ristorazione con accesso diretto sulla pubblica via e per le quali l'attività di alloggio risulta del tutto accessoria rispetto a quella di ristorazione; Qualora, indipendentemente dal numero delle stanze per alloggio (anche inferiore a 9), le piccole pensioni siano invece strutturate come aziende a carattere ricettivo esse rientrano nell'ambito organizzativo del comparto alberghiero

- caffè, bar, snack bar, bottiglieri, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrino e vendano alimenti e bevande di cui agli articoli 3 e 5 della Legge n. 287/1991 e s.m.i.;

- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili; gelaterie, cremerie; negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

2. locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
3. laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
4. posti di ristoro sulle autostrade:
 - posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie, aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
 - aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti;
 - aziende per la ristorazione collettiva in appalto (mense aziendali e simili) e servizi sostitutivi di mensa;
 - spacci aziendali di bevande;
5. pubblici esercizi di cui sopra annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre ad impianti sportivi;
6. aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
7. ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;
8. parchi a tema.”

TITOLO XIV – STABILIMENTI BALNEARI

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 283 – Classificazione del personale

Le Parti concordano di inserire all’articolo 283 la seguente premessa.

“Premessa

Per Stabilimenti balneari devono intendersi stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.”

TITOLO XVI – IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 316 – Classificazione del personale

Le Parti concordano di inserire all’articolo 316 la seguente premessa.

“Premessa

Per Imprese di viaggi e turismo devono intendersi:

1. le imprese, i tour operator e i network di agenzie di viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici,

indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali ecc);

2. operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, studentesche giovanili e simili in quanto svolgano attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata."

TITOLO XVII – AZIENDE CHE SVOLGONO SERVIZIO DI TRASPORTO, ED ATTIVITA' CONNESSE, PREVALENTEMENTE IN AMBITO TURISTICO

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 348 – Lavoro Straordinario

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 348 come segue.

"(1) Le maggiorazioni per il lavoro straordinario applicabili alle aziende che svolgono servizio di trasporto, ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico sono quelle previste all'art. 100 del presene CCNL.

(2) E' previsto un limite al lavoro straordinario di 250 ore annue "pro capite".

(3) Per lavoro straordinario si intende quello prestato tra le ventiquattro e le sei.

(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni".

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo 351 – Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 351 come segue.

"(1) Il personale comandato a prestare servizi in trasferta, oltre alla retribuzione globale giornaliera, ha diritto al seguente trattamento:

- Il personale viaggiante delle imprese esercenti noleggio auto con autista, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto ad una indennità di trasferta nella misura di:

a) territorio nazionale - per il pernottamento: € 23,09; per ogni pasto: € 11,16;

b) territorio estero - per il pernottamento: € 29,95, per ogni pasto: € 15,44.

(2) Qualora per il personale di cui al precedente punto il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dei trattamenti di cui sopra le seguenti indennità:

a) in territorio nazionale:

- € 3,27 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore
- € 5,05 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore
- € 6,24 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore

b) in territorio estero:

- € 3,86 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore
- € 5,64 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore
- € 6,83 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore.

Gli importi di cui al precedente comma sono assorbiti dagli eventuali trattamenti aziendali più favorevoli in atto.

(3) Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 6 ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di interruzione in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

(4) Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, agli impiegati in missione per esigenze di servizio, ed al personale dipendente da imprese di locazione automezzi, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di classe economica in quanto effettivamente sostenute;

b) dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

- territorio nazionale - per il pernottamento: € 50,00 per ogni pasto: € 25,00;
- territorio estero - per il pernottamento: € 70,00, per ogni pasto: € 33,00;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

(5) Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi del presente articolo, il ticket restaurant non è dovuto.

(6) Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente CCNL e così per gli anni successivi, l'importo dell'indennità di trasferta di cui sopra verrà aggiornato in base all'indice di inflazione programmata previsto, per l'anno di riferimento, indicato dal documento di programmazione economica finanziaria (d.p.e.f.). Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale. Restano ferme le condizioni di migliore favore."

Le Parti concordano di aggiungere il seguente Capo VII

“CAPO VII – INDENNITA”

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 354 – Indennità variabili.

“Articolo 354 - Indennità variabili

Indennità lingue estere

(1) Spetta nella misura di € 8,78 mensili al lavoratore cui si richieda di parlare una o più lingue straniere. Il relativo importo è utile ai fini del computo dell'indennità di mancato preavviso, del trattamento per ferie e festività, della tredicesima e quattordicesima mensilità.

Indennità impiegati di banco

(2) Spetta nella misura di € 6,71 mensili agli impiegati di banco delle imprese esercenti locazione automezzi. Il relativo importo è utile ai fini del computo dell'indennità di mancato preavviso, del trattamento per ferie e festività, della tredicesima e quattordicesima mensilità.

Indennità di disagio - Settore noleggio auto senza autista

(3) E' corrisposta nella misura di € 0,77 per ogni giornata di prestazione temporanea in un posto di lavoro diverso da quello abituale. Gli spostamenti temporanei da un posto di lavoro all'altro, nell'ambito della stessa città o fra città e relativo aeroporto, possono essere disposti per una durata non superiore a 45 giorni all'anno (spostamenti di maggiore durata sono concordati con le strutture sindacali aziendali).

Indennità maneggio denaro

(4) Spetta al personale normalmente addetto al maneggio di denaro, con responsabilità per errori.

L'indennità, che non incide sugli istituti contrattuali e sul t.f.r., è commisurata al 2,5% della retribuzione base in vigore al 31 luglio 2016. Gli importi mensili sono i seguenti:

Livello	Importi
A	55,25

B	51,15
1	47,66
2	43,56
3	41,08
4	38,77
5	36,36
6s	34,96
6	34,46
7	32,29

Indennità sostitutiva di vestiario

(5) Va corrisposta, nella misura di € 0,36 per ogni giornata di presenza, ai dipendenti cui non vengano fornite le tenute di lavoro previste.

Indennità turni avvicendati nel settore autorimesse

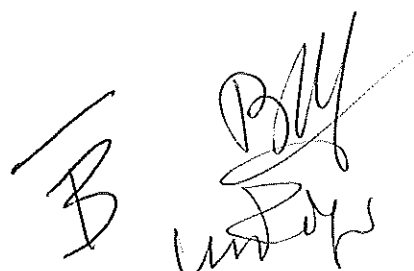
(6) Al personale delle autorimesse che presta normalmente servizio in turni avvicendati è corrisposta un'indennità commisurata al 6% del minimo di retribuzione.

Indennità di trasporto

(7) Al personale del settore autonoleggio senza autista viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva prestazione, un'indennità di trasporto pari a € 0,50 (€ 1,00 per coloro che operano presso gli aeroporti).

(8) I predetti importi sono comprensivi dell'incidenza sugli istituti contrattuali, non sono corrisposti in caso di malattia e infortunio e non sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Indennità sostitutiva di mensa



(9) Le aziende corrisponderanno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un ticket restaurant nell'ammontare giornaliero di € 5,29. In caso venga fornito un servizio di mensa o di invio del lavoratore in trasferta il buono pasto non è dovuto. Sono fatti salvi eventuali trattamenti aziendali di miglior favore.

Indennità per uso mezzo di trasporto

(10) Al lavoratore che usi per servizio il proprio mezzo di trasporto, spetta un'indennità mensile da concordare.

Indennità di testimonianza

(11) Al lavoratore chiamato a testimoniare in giudizio per motivi inerenti al servizio, spetta la normale retribuzione oltre al rimborso delle eventuali spese per viaggio, vitto e alloggio.”

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 355 – Trattenuta per danni veicolo.

“Articolo 355 – Trattenuta per danni veicolo

(1) L'autista è responsabile e risponderà, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore, degli eventuali danni al veicolo affidatogli che siano a lui imputabili. Così dicasi delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza grave e reiterata.

(2) Tutti coloro che guidano l'automezzo della impresa e dovessero arrecare danni imputabili alla propria responsabilità quale conducente, risponderanno del 20% del costo della riparazione. Il pagamento del danno avverrà mediante trattenuta mensile per importo non superiore al quinto della retribuzione globale e la documentazione relativa al costo della riparazione sarà sottoposta al controllo delle strutture sindacali aziendali e territoriali firmatarie del presente c.c.n.l.

(3) A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario immediatamente deve darne avviso all'azienda.

(4) Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia, nonché lo stivaggio dei bagagli dei passeggeri.

(5) Dette prestazioni rientrano nell'orario normale di lavoro; se effettuate oltre l'orario normale di lavoro saranno considerate prestazioni straordinarie.

(6) Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale."

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 26 ottobre 2017

SISTEMA IMPRESA

Buché Tene

FESICA CONFISAL

Pizzolletto

CONFISAL FISALS

F. M.

CONFISAL

M. Pizzolletto

