

**ACCORDO INTEGRATIVO E MODIFICATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
TURISMO PUBBLICI ESERCIZI RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE ALBERGHI DEL
12.09.2018**

L'anno 2019 il giorno 14 del mese di Gennaio in Roma presso la sede della Fesica-Confsal, in Piazza di Villa Carpegna n.58,

TRA

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, con l'assistenza di Enzo Capobianco, Mario Ara, Giangrazio Ceglia, Vito Frijia, Alessandro Mattesini, Giuseppe Pullara, Bertino Trolese e Giuseppe Ligotti

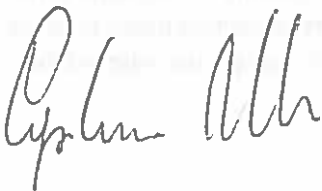
E

FESICA-CONFISAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vice Segretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Letizia Giello, Flaminia Mariani, Pasquale Inverno, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Giulia Mariani

CONFISAL-FISALS, Federazione Italiana Sindacato Autonomo Lavoratori Stranieri, rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri con l'assistenza della CONFISAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi del Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

In relazione alle valutazioni di opportunità in merito alla applicazione del CCNL in epigrafe le Parti hanno considerato la necessità di apportare le variazioni elencate nella scheda che si allega. Le variazioni hanno effetto immediato e durano sino alla scadenza del CCNL stesso. Esse si inseriscono nel testo del CCNL e ne fanno parte integrante, variando il testo originario.

Letto, approvato e sottoscritto



SCHEDA DELLE VARIAZIONI

1. Eliminare la parola INTERSETTORIALE a pag. 2
2. Sostituire il capo intitolato VALIDITA' DEL CONTRATTO con il seguente:

VALIDITA' DEL CONTRATTO

Fatte salve le specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, il presente CCNL ha durata pari a tre anni, decorrente dal 12 settembre 2018 e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività del turismo, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi e imprese di viaggio e turismo.

Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC, in assenza il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Resta inteso e convenuto che, fermi restando i diritti inviolabili dei cittadini, le Parti stipulanti escludono il ricorso ad azioni dirette durante la fase di trattativa per il rinnovo del CCNL, regolarmente disdetto, o la riforma di taluno degli istituti dello stesso.

Il presente CCNL sostituisce dal 1° gennaio 2019 il CCNL Intersettoriale, siglato in data 5 gennaio 2016 e risolto a far data dalla sua naturale scadenza (31 dicembre 2018), in riferimento al campo di applicazione di seguito precisato.

3. Sostituire il capo intitolato CAMPO DI APPLICAZIONE con il seguente:

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente e, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Il presente CCNL si applica alle aziende rientranti nei settori sotto specificati:

- A) Pubblici esercizi, comprese piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie dotate di cucina con al massimo 9 camere per alloggio e i pubblici esercizi annessi ad alberghi diurni, palestre, impianti sportivi e stabilimenti balneari;
- B) Ristorazione collettiva;
- C) Ristorazione commerciale;
- D) Rifugi alpini;
- E) Stabilimenti balneari;
- F) Alberghi diurni;
- G) Imprese di viaggio e turismo e tour operator;
- H) Alberghi, pensioni, locande (compresi ristoranti, tavole calde, bar e self-service annessi), pubblici esercizi annessi ad alberghi e pensioni che siano dotati di licenze distinte e di dipendenti primariamente adibiti ad essi a condizione che l'albergatore ne abbia la gestione diretta e siano parte integrante dell'azienda alberghiera, centri benessere integrati in strutture alberghiere, villaggi turistici, ostelli;
- I) Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta;
- J) Porti e approdi turistici.

4. Sostituire l'art. 7, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate e mezza. Diversi criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale. Fermo restando il rispetto della normativa, l'orario di lavoro giornaliero non potrà essere diviso in più di due parti.

- a. Per gli Stabilimenti Balneari l'orario di lavoro settimanale è distribuito in sei giornate e la durata normale del lavoro effettivo è fissata in 44 ore settimanali per il personale non impiegatizio ed in 40 ore settimanali per gli impiegati.

- b. Per i dipendenti delle Imprese di viaggio e turismo l'orario di lavoro settimanale è distribuito in cinque giornate e la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore.

2. Ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. 66/2003 le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore settimanali e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.
3. Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.45 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.
4. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda agli uffici competenti.
5. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.
6. Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. n.2657/1923 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.
7. In riferimento alla disciplina dell'orario di lavoro dei minori si rinvia alle previsioni normative in materia.

Reperibilità

8. Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzato dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.
 9. Uno specifico regolamento aziendale definirà le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei.
 10. La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento
5. Sostituire l'art.8, mantenendo il titolo, con il seguente:
 1. Ai Lavoratori degli esercizi pubblici della ristorazione saranno somministrati, nei giorni di apertura, fino a due pasti giornalieri. Tramite apposito accordo aziendale le Parti stabiliranno la disciplina di dettaglio ed il prezzo che i lavoratori, fruitori della somministrazione, saranno tenuti a corrispondere al datore di lavoro.
 2. Il lavoratore che preferisca non usufruire del servizio vitto dovrà comunicarlo al datore di lavoro per iscritto. In tal caso non sarà effettuata la trattenuta del pasto.
 3. Tale somministrazione, non essendo collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti, non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.
 6. Sostituire l'art. 9, punto 1. con il seguente:
 1. In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane. Nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, il lavoro straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario stabilito.
 7. Sostituire l'art.11, mantenendo il titolo, con il seguente:
 1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.
 2. La data e l'ora della richiesta rileveranno ai fini del diritto di precedenza.
 3. Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, potranno godere dei riposi compensativi e quindi assentarsi contemporaneamente

dall'unità produttiva, un numero di lavoratori non superiore al 10% della forza occupata che si riduce al 5% per il giorno di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana. Per le aziende che occupano meno di 29 dipendenti, i riposi compensativi potranno essere goduti individualmente e non contemporaneamente facendo rotare il personale richiedente.

4. I riposi compensativi saranno in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore.
5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale.
6. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti.
7. Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lo straordinario.

8. Sostituire l'art.12, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
2. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre sempre ammesso in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa e in tempo utile alle RSA.

3. Le parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore.
4. Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Le prestazioni lavorative straordinarie saranno remunerate con la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 25 maggiorata delle percentuali sotto indicate:

a. lavoro straordinario diurno	20%
b. lavoro straordinario notturno	48%
6. Il lavoro straordinario notturno è quello prestato tra le ore 24:00 e le ore 6:00.

9. Sostituire l'art. 13, compreso il titolo, con il seguente:

Art.13 - Lavoro notturno e lavoratori notturni

1. Per le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24:00 alle ore 6:00 è previsto il pagamento della retribuzione oraria con la maggiorazione del 20%.
2. Nei settori dei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, rifugi alpini, stabilimenti balneari, alberghi diurni e complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta, per i lavoratori notturni, il periodo notturno è ricompreso tra le ore 23:00 e le 6:00, e per le ore svolte in tale intervallo è previsto il pagamento della retribuzione oraria maggiorata del 20%.
3. Nel settore alberghiero, porti ed approdi turistici e imprese di viaggio e turismo e tour operator per i lavoratori notturni, il periodo notturno è ricompreso tra le ore 23:30 e le 6:30, e per le ore svolte in tale intervallo è previsto il pagamento della retribuzione oraria maggiorata del 20%.

10. Sostituire l'art.14, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi degli artt.2 e 3 Legge n.370/1934 e Art.9 c.2 e 3 del d.lgs.n.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:
 - a. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - b. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - c. attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
2. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le caratteristiche di cui all'art.9, c.3, del D.Lgs.66/2003.
3. Per esigenze religiose, il lavoratore – solo se le esigenze organizzative lo permettono – può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le Parti.
4. Per le ore di lavoro effettuate nei giorni di riposo settimanale è prevista la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 25, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, nel rispetto della normativa in materia.

11. Sostituire l'art.15 con il seguente:

1. In alternativa al pagamento delle festività sopresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la normale retribuzione in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.
3. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato
4. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni di calendario.

12. Sostituire l'art.18, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. È considerato lavoro festivo il lavoro prestato il:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);
 - c. lunedì di Pasqua;
 - d. 25 aprile
 - e. 1° maggio (Festa del lavoro);
 - f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - g. 15 agosto (Assunzione);
 - h. 1° novembre (Ognissanti)
 - i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - j. 25 dicembre (S. Natale);
 - k. 26 dicembre (S. Stefano);
 - l. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
2. Nel caso di mancato svolgimento della prestazione lavorativa durante le festività sopra indicate, nessuna riduzione potrà essere applicata sulle normali retribuzioni.
3. Nel caso di assenza durante le summenzionate festività, per malattia, infortunio, riposo settimanale si prevede l'erogazione di una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.



4. Nel caso di festività che coincidono con il periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio alla lavoratrice spetta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro.
5. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi saranno compensate, oltre alla normale retribuzione giornaliera, con la retribuzione delle ore di lavoro prestate maggiorate del 18%. Al personale delle imprese di viaggio e turismo che presta servizio nei giorni festivi spetta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione delle ore di lavoro prestate maggiorate del 38%.
6. Per le ore di lavoro prestate nella giornata di domenica da parte di Lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica verrà corrisposta un'indennità in cifra fissa pari al 8% della retribuzione oraria per ogni ora di lavoro effettivamente prestata. La maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale e la maggiorazione per lavoro festivo non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.
7. Al Lavoratore che presta servizio il giorno 4 Novembre spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio prestate senza alcuna maggiorazione o, in alternativa, il corrispondente riposo compensativo, subordinato alle esigenze aziendali.
8. Nell'ipotesi in cui il Lavoratore non venga chiamato a prestare servizio il giorno 4 Novembre, nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile.
9. Nell'ipotesi di assenza del Lavoratore il giorno 4 Novembre per riposo settimanale, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
10. Nell'ipotesi di assenza del Lavoratore il giorno 4 Novembre per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, dovrà essere corrisposta l'integrazione delle relative indennità fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

13. Sostituire l'art.19, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni. Dal calcolo del suddetto periodo di ferie pertanto devono essere esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui all'art. 18 che cadono nel periodo stesso. Conseguentemente il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse.
2. E' facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro e adeguata giustificazione.
4. Per cause relative al servizio, il datore di lavoro può richiamare il dipendente dalle ferie. In questo caso al lavoratore è riconosciuto il diritto a completare successivamente, nei termini che saranno concordati, il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione di cui all'art.25 per 26.
6. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui all'art.25.

14. Sostituire l'art. 20, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. Al fine di garantire il diritto allo studio, le Aziende concederanno permessi straordinari retribuiti ai lavoratori, non in prova, per la frequenza di corsi di studio rientranti nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti sia pubblici che parificati. Ai dipendenti è riconosciuto il diritto di richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore pro capite in un triennio rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Tale monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un valore corrispondente al decimo del numero complessivo dei dipendenti occupati nella unità produttiva

in quel momento. La percentuale di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno eccedere il tre per cento della forza occupata.

2. Le aziende potranno concedere, in base a uno specifico patto formativo, permessi per la partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento di specifico interesse per la crescita professionale dei lavoratori all'interno delle Aziende stesse.
3. A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.

15. Sostituire l'art.25 con il seguente:

1. La normale retribuzione è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL in atto nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla normale retribuzione i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto onnicomprensivo, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La normale retribuzione mensile viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali o saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
3. La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
4. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "172" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali o "190" per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali.
5. In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso alla cassa integrazione guadagni, nel qual caso avrà luogo soltanto il trattamento CIG, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.
6. Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli 5°, 6°S e 6, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come da tabelle allegate al presente CCNL.
7. Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'EBIASP, autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
8. Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti (limitatamente ai livelli 3°, 4°, 5°, 6°S e 6) le retribuzioni ridotte previste nelle tabelle allegate al presente CCNL, sempre previa comunicazione da inviare all'Ebiasp.
9. Al fine di disciplinare la fase di passaggio dal CCNL Intersettoriale al presente CCNL, le Parti prevedono che nel caso di pregressa applicazione delle retribuzioni ridotte per il primo ingresso e per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di nuova attività così come previste dal CCNL Intersettoriale, le stesse potranno continuare ad essere applicate alle seguenti condizioni:
 - a partire dal 1° gennaio 2019 le retribuzioni ridotte dovranno essere aggiornate rispettando quelle previste dal presente CCNL tenendo in considerazione il periodo di applicazione delle retribuzioni ridotte che non potrà in ogni caso superare complessivamente i due anni;

P

(A)

(M)

- solo per la fase transitoria, e quindi per chi già applicava le retribuzioni ridotte previste dal CCNL Intersettoriale, per i livelli non previsti nelle tabelle di cui al presente CCNL si prevede la possibilità di applicare una riduzione del 5% per il primo anno e del 2,5% per il secondo anno rispetto alla retribuzione base prevista dal presente CCNL e sempre nel limite massimo complessivo di due anni.

16. Sostituire l'art.28, compreso il titolo, con il seguente:

Art.28 - Trattamento personale a provvigione

1. Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale determinazione dovrà risultare per iscritto. Comunque, salvo diversi accordi, dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla normale retribuzione. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
2. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine dell'anno.

17. Aggiungere all'art.31 il seguente punto 3.:

3. Le Parti prevedono che il valore degli scatti di anzianità, conseguenza della disciplina di altro CCNL, eventualmente già maturati alla data del passaggio al presente CCNL, sarà conservato come condizione di miglior favore mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati dall'accordo aziendale di cui al punto 1.

18. Sostituire l'art. 32 con il seguente:

1. Al personale delle imprese di viaggio e turismo adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% della normale retribuzione.
2. L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze

19. Eliminare all'art. 37 al punto 2. la lettera e. ed il suo contenuto

20. Sostituire l'art.38 bis con il seguente:

1. Per i malati con gravi patologie oncologiche o patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo precedente sarà prorogato, previa richiesta scritta da parte del lavoratore, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.
2. Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati dovranno consegnare all'azienda l'ulteriore certificazione medica comprovante lo stato di salute e la inidoneità alla ripresa dell'attività lavorativa, con l'indicazione dei giorni di proroga concessi dal medico curante oppure dalla struttura ospedaliera.

21. Eliminare all'art. 37, punto 2. la lettera e. ed il suo contenuto

22. Sostituire l'art.40 con il seguente:

1. Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della normale retribuzione. Il lavoratore è tenuto, salvo casi di forza maggiore, a comunicare immediatamente l'infortunio al proprio datore di lavoro.

2. L'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL viene corrisposta dall'azienda a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, fino a raggiungere:
 - per i tre giorni di carenza il 60%;
 - il 100% della normale retribuzione per i giorni successivi e fino al 180° giorno.
3. L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.
4. In caso di assenza per invalidità temporanea assoluta per infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa per la conservazione del posto di lavoro oltre il periodo di comporto di 180 giorni e fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL. Durante l'aspettativa suddetta non maturerà alcun elemento retributivo né l'anzianità di servizio. Tale richiesta sarà subordinata alla esibizione di certificazione medica che dimostri la prosecuzione della condizione di inabilità temporanea assoluta e dovrà essere presentata all'azienda entro la scadenza del 180° giorno del periodo di comporto. Inoltre dovrà presentare idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta per tutta la durata dell'aspettativa.

23. Sostituire l'art.41, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS e l'integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.
2. In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della normale retribuzione.

24. Sostituire l'art.45, compreso il titolo, con il seguente:

Art.45 – Trasferte, ritiro patente, rimborso spese chilometrico, pulizia ambiente di lavoro

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio, vitto, alloggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, potrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da accordo aziendale.

Ritiro patente

2. Ai lavoratori mobili o trasferisti abituali e ai lavoratori con qualifica di autista e che, comunque, per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, ai quali sia ritirata la patente necessaria per lo svolgimento delle loro mansioni, per motivi che non comportino il licenziamento, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza la decorrenza di retribuzione né la maturazione di alcun istituto contrattuale.

Rimborso spese chilometrico

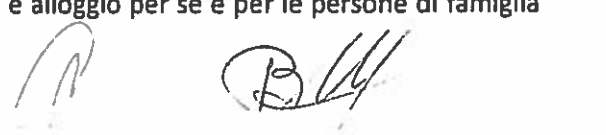
3. L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.

Pulizia ambiente di lavoro

4. Negli esercizi minori, il personale tavoleggiante e di banco si occuperà della pulizia del settore al quale è adibito fatta eccezione per i pavimenti e i servizi igienici se tra i dipendenti è presente personale di fatica.
5. Negli altri esercizi, in genere il personale si occuperà della pulizia del settore al quale è adibito fatta eccezione per i pavimenti ed i servizi igienici.

25. Sostituire l'art.46, mantenendo il titolo, con il presente:

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle per le quali è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni.
3. Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia



che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.

4. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi di cui al precedente punto fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
5. Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

26. Aggiungere l'art. 52bis:

Art.52bis – Cessazione di appalto nel settore della ristorazione collettiva

1. In ipotesi di cessazione di appalto, l'azienda cessante dovrà darne comunicazione alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, con un preavviso di almeno 30 giorni precedenti la cessazione dell'appalto, fornendo informazioni in merito ai lavoratori impiegati nell'appalto in oggetto nei sei mesi precedenti, alla loro consistenza numerica e all'orario settimanale. L'azienda subentrante, tempestivamente, comunicherà alle Organizzazioni sindacali territorialmente competente il subentro nell'appalto.
2. L'impresa subentrante assumerà, senza periodo di prova, i lavoratori presenti in organico sull'appalto in questione se iscritti da almeno 6 mesi nel Libro Unico del Lavoro. Potranno essere esclusi dall'assunzione i lavoratori che svolgono funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto, i lavoratori di concetto e/o specializzati provetti con responsabilità coordinamento verso altri lavoratori e salvo quanto previsto al successivo punto 4.
3. Nell'ipotesi in cui la durata dell'appalto precedente sia stata inferiore a 6 mesi, l'azienda subentrante assumerà i lavoratori di cui al punto 2. che risultino occupati nell'unità produttiva interessata da almeno 6 mesi.
4. Entro la data di inizio del nuovo appalto, e comunque in tempo utile per garantire l'erogazione del servizio, le parti si incontreranno per valutare se eventuali modifiche all'importo o all'oggetto dell'appalto, diverse modalità organizzative dell'impresa subentrante e l'applicazione di nuove tecnologie possano costituire motivo di impedimento all'assorbimento di tutto il personale dell'impresa cessante. In tali ipotesi dovrà essere raggiunto un accordo che preveda, tra l'altro, l'impegno a ricercare soluzioni alternative, compreso il ricorso agli ammortizzatori sociali, qualora possibile.
5. L'azienda subentrante garantirà condizioni retributive pari a quelle precedentemente percepite e documentate derivanti dall'applicazione del CCNL, inclusi gli eventuali scatti di anzianità già maturati nonché gli eventuali trattamenti integrativi salariali concordati ed erogati almeno 6 mesi prima della cessazione dell'appalto.
6. L'azienda cessante è esentata dall'obbligo del preavviso.

27. Sostituire art.57, mantenendo il titolo, con il seguente:

1. In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del d.lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
 - a. la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
 - c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.

5. E' riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, o in quelle di cui all'art.10, primo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300.
6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.
8. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una modifica della collocazione temporale saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la maggiorazione del 1,5% della quota oraria della retribuzione. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una variazione in aumento saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 20%.
9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:
 - a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
 - b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
 - c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.
10. Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

28. Sostituire all'art.58 il punto 5. con il seguente:

5. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione maggiorata del 20%.

29. Sostituire l'art 75 bis con il seguente:

Art.75 bis – Aziende di stagione: maggiorazione per i contratti a termine

1. Le aziende di stagione sono quelle che osservano uno o più periodi di chiusura al pubblico nel corso dell'anno, nel rispetto della normativa in vigore.
2. Nelle ipotesi di contratti a termine siglati in aziende di stagione ai Lavoratori dei Pubblici Esercizi è riconosciuto il diritto alla retribuzione maggiorata delle percentuali sotto indicate:
 - 18% per assunzione fino ad un mese;
 - 14% per assunzione fino a due mesi;
 - 7% per assunzione oltre i due mesi.

30. Sostituire l'art. 101, 101 bis, 101 ter, 101 quater, 101 quinquies, 101 sexies, 101 septies, compresi i titoli, con i seguenti:

Art.101 – Classificazione del personale Pubblici esercizi e Ristorazione

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione organizzata su 8 livelli professionali e retributivi, oltre ai quadri, dal primo più alto al settimo più basso, ai quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nella Tabella acclusa.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

*I profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano" (vedi l'articolo 14 del Regolamento dell'Apprendistato) sono evidenziati con un asterisco *.*

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Indennità di funzione

Ai quadri verrà corrisposta un'indennità di funzione mensile pari a euro 75 lordi per il Quadro A e € 70 lordi per il Quadro B. Tale indennità è assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. I suddetti lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore;
- capo area
- capo servizi amministrativi catering.

Quadro B

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive che, con autonomia operativa e decisionale, abbiano la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa oppure di settori caratterizzati da complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- responsabile area mense;
- vice direttore;
- capo del personale;
- responsabile punto vendita di un esercizio minore;
- responsabile del settore acquisti.

Livello primo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che effettuano mansioni di alto contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa. Inoltre ad essi sono attribuiti mansioni di direzione esecutiva di carattere generale oppure di un settore organizzativo di rilevante importanza aziendale connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- ispettore amministrativo;
- soprintendente o capo servizio catering;
- assistente senior di direzione;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello secondo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute. Essi hanno altresì compiti di coordinamento e controllo ovvero ispettivi, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- capo cuoco ristorazione collettiva*;
- capo cuoco p.e.;
- capo ufficio catering;
- supervisore catering;
- cassiere centrale catering;
- primo maitre;
- capo servizio sala;
- capo laboratorio gelateria*;
- capo laboratorio (incluso il capo laboratorio pasticceria*): cioè colui che, alle sue dipendenze, ha almeno tre operai, esclusi dal conteggio gli apprendisti, che soprintende e disciplina e controlla l'uso delle materie prime e dei macchinari.
- responsabile di amministrazione;
- direttore servizio mensa;
- capo impianto mensa;
- capo c.e.d.;
- analista - programmatore c.e.d.;
- ispettore mensa;
- responsabile impianti tecnici;
- capo contabile;
- primo barman* p.e.;
- capo barista*: responsabile dei servizi di banco - bar;
- capo banconiere di pasticceria*;
- magazziniere consegnatario o economo, cioè responsabile tecnico amministrativo del magazzino che coordina il lavoro di altri magazzinieri comuni;
- assistente di direzione;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello terzo

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono particolari conoscenze tecniche ed esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che svolgono attività, con autonomia operativa, che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute mediante importante preparazione;
- i Lavoratori che, dotati delle caratteristiche sopra indicate, sono altresì responsabili del coordinamento tecnico e funzionale di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

- barman unico*;
- cuoco unico*;
- primo pasticciere*;
- controllo amministrativo;
- sotto capo cuoco;
- capo mensa surgelati e/o precotti;
- capo operaio;
- capo reparto catering;
- assistente o vice o aiuto supervisore catering;
- operaio specializzato provetto: cioè colui in grado di interpretare schemi, individuare i guasti, decidere la modalità di intervento e di esecuzione, effettuare interventi particolarmente complessi per aggiustare, riparare e per la manutenzione di impianti e attrezzature complesse;

P

12

12

- maitre;
- programmatore c.e.d.;
- responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello quarto

Appartengono a questo livello i Lavoratori in possesso di autonomia operativa, svolgono attività specifiche di carattere amministrativo, tecnico o di vendita, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- cuoco capo partita*;
- cuoco di cucina non organizzata in partite*;
- gastronomo*;
- gelatiere*;
- pizzaiolo*;
- segretario ed altri impiegati d'ordine;
- cameriere di ristorante
- chef de rang di ristorante;
- barman;
- secondo pasticcere;
- capo gruppo mensa;
- conducenti automezzi pesanti di peso complessivo a pieno carico superiori a 35 quintali;
- operaio specializzato cioè il Lavoratore che sulla base di istruzioni, per schemi o disegni, effettua lavori di precisione per la riparazione e manutenzione di macchine e impianti;
- centralinista lingue estere;
- operatore c.e.d.;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quinto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono compiti esecutivi con qualificate conoscenze ed esperienze pratiche comunque acquisite.

Profili esemplificativi:

- terzo pasticcere;
- cantiniere;
- cassiere;
- barista;
- magazziniere comune;
- centralinista;
- altri impiegati d'ordine;
- dispensiere;
- controllo merci;
- guardarobiere non consegnatario;
- banconiere di gelateria, pasticceria;
- operatore pizza, cioè il Lavoratore che sulla scorta di istruzioni fornite e di limitate ricette, lavora e cuoce impasti già pronti, si occupa della somministrazione e delle operazioni di cassa. Si occupa inoltre del riordino della postazione di lavoro. Tale lavoratore dunque svolge il proprio lavoro in aziende nelle quali, per la standardizzazione dei processi operativi o la semplicità organizzativa, il servizio di ristorazione non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori;
- operaio qualificato, cioè il Lavoratore che sulla base di puntuali istruzioni effettua lavori di normale difficoltà per la riparazione e manutenzione di macchine e impianti;
- sfoglina;
- addetto al prelievo e al versamento di denaro dai distributori automatici di cibo e bevande;

- addetto al caricamento dei distributori automatici di cibi e bevande e alla piccola riparazione e manutenzione;
- cameriere bar, tavola calda, self-service;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- allestitore catering;
- guardia giurata;
- autista di pista catering;
- secondo cuoco mensa aziendale, cioè colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, effettua la preparazione dei pasti sulla base del lavoro già preparato;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- conducente di automezzi leggeri: cioè colui che conduce automezzi di peso complessivo a pieno carico fino a 35 quintali, autoveicoli per il trasporto promiscuo, autovetture che trainano rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 kg;
- banconiere di tavola calda;
- addetto alla sicurezza;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello sesto super

Appartengono a questo livello i Lavoratori con capacità tecnico-pratiche in qualunque modo acquisite che effettuano lavori di normale complessità.

Profili esemplificativi:

- addetto servizi mensa cioè il Lavoratore, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore, che svolge mansioni promiscue e fungibili e partecipa alla preparazione dei cibi aiutando la cucina e la loro distribuzione Effettua inoltre la pulizia e il riassetto dei locali e attrezzature;
- commis di cucina, sala e bar diplomato;
- commis di cucina, sala e bar con pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello sesto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono lavori per le quali sono necessarie conoscenze professionali elementari e un normale addestramento pratico.

Profili esemplificativi:

- confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;
- addetto di lavanderia;
- guardiano notturno;
- addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;
- caffettiere non barista;
- secondo banconiere pasticceria, cioè colui che svolge prestazioni promiscue, subordinate alle direttive del datore di lavoro o dei superiori, che siano prevalentemente di confezione, consegna della merce, riassetto del banco e non di vendita;
- commis di cucina, sala, tavola calda, self service;
- commis di bar: cioè colui che svolge attività di supporto al personale di livello superiore, ad eccezione eccezione di quelle attività attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di miscela delle bevande alcoliche o superalcoliche;
- addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel Settore;
- caricatore catering;
- aiutante pista catering;
- preparatore catering;
- addetto alla stiratura;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello settimo

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large stylized 'S' and other illegible marks.

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni semplici anche con macchine già attrezzate.

Profili esemplificativi:

- lavatore catering;
- conducente di motocicli;
- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, magazzino e connesse dotazioni;
- altre qualifiche equivalenti.

*) profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano".

Precisazione applicativa

La qualifica di capo implica la presenza di lavoratori con una qualifica inferiore.

In ogni esercizio il numero dei dipendenti con la qualifica di commis di bar non potrà superare le seguenti misure:

- un commis di bar ogni due baristi nel pubblico esercizio che ha da due a cinque baristi;
- un commis di bar ogni tre baristi nel pubblico esercizio che ha sei o più baristi.

Infine si precisa che nel computo del numero dei baristi deve essere considerato anche il capo-barista a condizione che svolga la sua attività al banco.

Art.101bis - Classificazione del personale per il comparto degli Stabilimenti Balneari

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione organizzata su 9 livelli professionali e retributivi, di cui uno relativo alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 75 lordi.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. I suddetti lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore.

Livello primo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che effettuano mansioni di alto contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa. Inoltre ad essi sono attribuiti mansioni di direzione esecutiva di carattere generale oppure di un settore organizzativo di rilevante importanza aziendale connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- vice direttore;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello secondo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute. Essi hanno altresì compiti di coordinamento e controllo ovvero ispettivi, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- infermiere diplomato;
- cassiere centrale;
- interprete;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello terzo

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono particolari conoscenze tecniche ed esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che svolgono attività, con autonomia operativa, che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute mediante importante preparazione;
- i Lavoratori che, dotati delle caratteristiche sopra indicate, sono altresì responsabili del coordinamento tecnico e funzionale di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

- capo operaio;
- capo assistente bagnanti;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quarto

Appartengono a questo livello i Lavoratori in possesso di autonomia operativa, svolgono attività specifiche di carattere amministrativo, tecnico o di vendita, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- barbiere e parrucchiere;
- operaio specializzato: cioè il Lavoratore che sulla base di istruzioni, per schemi o disegni, effettua lavori di precisione per la riparazione e manutenzione di macchine e impianti;
- infermiere;
- massaggiatore;
- segretario;
- manicurista;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quinto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono compiti esecutivi con qualificate conoscenze ed esperienze pratiche comunque acquisite.

Profili esemplificativi:



- magazziniere comune;
- addetto alla segreteria, al ricevimento cassa, all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- assistente ai bagnanti;
- addetto vendita biglietti;
- cassiere;
- operaio qualificato cioè il Lavoratore che sulla base di puntuali istruzioni effettua lavori di normale difficoltà per la riparazione e manutenzione di macchine e impianti;
- addetto a mansioni di ordine;
- addetto alla sicurezza;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto super

Appartengono a questo livello i Lavoratori con capacità tecnico-pratiche in qualunque modo acquisite che effettuano lavori di normale complessità.

Profili esemplificativi:

- guardiano notturno;
- maschera;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono lavori per le quali sono necessarie conoscenze professionali elementari e un normale addestramento pratico.

Profili esemplificativi:

- lavandaio;
- operaio comune;
- inserviente di stabilimento o cabina (bagnino);
- altre qualifiche equivalenti.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni semplici anche con macchine già attrezzate.

Profili esemplificativi:

- addetto esclusivamente alle pulizie compresi i servizi igienici;
- guardarobiera clienti;
- altre qualifiche equivalenti.

Art.101 ter - Classificazione del personale per il comparto Alberghi Diurni.

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione organizzata su 9 livelli professionali e retributivi, di cui uno relativo alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 75 lordi.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. I suddetti lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore;
- gerente.

Livello primo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che effettuano mansioni di alto contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa. Inoltre ad essi sono attribuiti mansioni di direzione esecutiva di carattere generale oppure di un settore organizzativo di rilevante importanza aziendale connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- vice direttore;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello secondo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute. Essi hanno altresì compiti di coordinamento e controllo ovvero ispettivi, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- responsabile di amministrazione;
- consegnatario di magazzino avente la responsabilità sia tecnica che amministrativa di conduzione;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello terzo

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono particolari conoscenze tecniche ed esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che svolgono attività, con autonomia operativa, che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute mediante importante preparazione;
- i Lavoratori che, dotati delle caratteristiche sopra indicate, sono altresì responsabili del coordinamento tecnico e funzionale di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

- magazziniere consegnatario non rientrante nei livelli superiori;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quarto

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'S'. Below it, there are two sets of initials: 'BW' and 'P'. The 'BW' initials are written in a cursive, overlapping style, while the 'P' is a simple, bold letter.

Appartengono a questo livello i Lavoratori in possesso di autonomia operativa, svolgono attività specifiche di carattere amministrativo, tecnico o di vendita, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- massaggiatore;
- parrucchiere;
- manicure;
- visagista;
- cassiere centrale;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quinto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono compiti esecutivi con qualificate conoscenze ed esperienze pratiche comunque acquisite.

Profili esemplificativi:

- magazziniere comune;
- cassiere;
- aiuto parrucchiere;
- addetto tintoria;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto super

Appartengono a questo livello i Lavoratori con capacità tecnico-pratiche in qualunque modo acquisite che effettuano lavori di normale complessità.

Profili esemplificativi:

- addetto deposito bagagli;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono lavori per le quali sono necessarie conoscenze professionali elementari e un normale addestramento pratico.

Profili esemplificativi:

- bagnina;
- sciampista;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni semplici anche con macchine già attrezzate.

Profili esemplificativi:

- personale di fatica;
- altre qualifiche equivalenti.

Art.101 quater - Classificazione del personale per il comparto Aziende Alberghiere

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione organizzata su 10 livelli professionali e retributivi, di cui due relativi alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

*I profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano" (vedi l'articolo 14 del Regolamento dell'Apprendistato) sono evidenziati con un asterisco *.*

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 75 lordi per la Categoria A e € 70 lordi per la Categoria B.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. I suddetti lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore.

Quadro B

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive che, con autonomia operativa e decisionale, abbiano la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa oppure di settori caratterizzati da complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- vice Direttore;
- Food and beverage Manager, cioè il lavoratore al quale è assegnata la responsabilità della guida e della programmazione di tutti i servizi di ristorazione in strutture organizzative particolarmente complesse con livello di servizio elevato. Inoltre tale lavoratore elabora i modelli di qualità, quantità e costo;
- Capo settore amministrativo;
- Capo settore personale;
- Capo settore commerciale;
- Capo settore marketing;
- Capo settore acquisti;
- Capo settore tecnico;
- Capo centro EDP.



Livello primo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che effettuano mansioni di alto contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa. Inoltre ad essi sono attribuiti mansioni di direzione esecutiva di carattere generale oppure di un settore organizzativo di rilevante importanza aziendale connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:



- responsabile tecnico di area;
- responsabile di ristorante, cioè colui che coordina e gestisce l'intera attività relativa al ristorante stesso, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, contribuisce inoltre alla programmazione della linea di ristorazione e, con apposite strategie di marketing e relazioni esterne, cura la promozione del ristorante;
- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
- responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, cioè colui che coordina e guida il servizio di ricevimento, portineria e camere;
- responsabile vendite centralizzate, cioè colui che, in strutture commerciali articolate, con conoscenze professionali qualificate, coordina e guida le vendite preoccupandosi che siano sviluppati gli obiettivi di marketing aziendale;
- analista sistemista;
- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- responsabile dei servizi prenotazione;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello secondo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute. Essi hanno altresì compiti di coordinamento e controllo ovvero ispettivi, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- primo portiere;
- primo maitre d'hotel;
- capo cuoco*;
- capo bar-man*, cioè il responsabile delle attività di più bar che operano contemporaneamente e/o autonomamente;
- cassiere centrale, cioè colui che, in aziende con strutture organizzative complesse, effettua funzioni di controllo e coordinamento di più casse che funzionano autonomamente;
- prima governante;
- capo c.e.d.;
- analista - programmatore c.e.d.;
- capo ricevimento;
- capo servizio amministrativo;
- responsabile impianti tecnici;
- coordinatore del centro prenotazioni;
- capo servizio personale;
- assistente del direttore;
- funzionario di vendita;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello terzo

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono particolari conoscenze tecniche ed esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che svolgono attività, con autonomia operativa, che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute mediante importante preparazione;
- i Lavoratori che, dotati delle caratteristiche sopra indicate, sono altresì responsabili del coordinamento tecnico e funzionale di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

- programmatore C.E.D.;
- segretario ricevimento cassa o amministrazione;
- portiere unico;
- portiere di notte;

- primo guardarobiere consegnatario, cioè colui che predispone sulla base di stime tecniche la disponibilità di biancheria occorrente, ne ha la consegna e coordina l'attività delle altre guardarobiere;
- dietologo diplomato;
- infermiere diplomato professionale;
- operaio specializzato provetto, cioè colui in grado di interpretare schemi, individuare i guasti, decidere la modalità di intervento e di esecuzione, effettuare interventi particolarmente complessi per aggiustare, riparare e per la manutenzione di impianti e attrezzature complesse;
- cuoco unico*;
- sotto capo cuoco;
- coordinatore housekeeping villaggi turistici*;
- capo operaio;
- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar sarà inquadrato al 2° livello);
- maitre (nella qualifica di maitre rientrano i lavoratori che svolgono mansioni di secondo maitre in subordine a un capo servizio e i lavoratori che in posizione unica lavorano in sala sulla base di istruzioni ricevute da superiori o dal gerente);
- primo sommelier;
- segretario con funzioni di portineria con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- coordinatore ricevimento villaggi turistici;
- capo centralinista;
- barman unico*;
- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- controllo amministrativo;
- corrispondente in lingue estere;
- magazziniere consegnatario non compreso nei livelli superiori;
- governante unica*;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quarto

Appartengono a questo livello i Lavoratori in possesso di autonomia operativa, svolgono attività specifiche di carattere amministrativo, tecnico o di vendita, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- infermiere;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- addetto a macchine elettrocontabili;
- cuoco capo partita*;
- chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore;
- seconda governante;
- barman;
- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- centralinista lingue estere;
- capo garage;
- capo giardiniere;
- operaio specializzato, cioè il Lavoratore che sulla base di istruzioni, per schemi o disegni, effettua lavori di precisione per la riparazione e manutenzione di macchine e impianti;
- addetto fangoterapia;
- massoterapista;
- conducente di automezzi pesanti di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;
- guardarobiera unica consegnataria;
- portiere;

- estetista;
- segretario;
- operatore c.e.d.;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quinto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono compiti esecutivi con qualificate conoscenze ed esperienze pratiche comunque acquisite.

Profili esemplificativi:

- centralinista;
- telescrivente;
- magazziniere comune con funzioni operaie; ';
- assistente ai bagnanti;
- addetto alla segreteria, al ricevimento cassa, al controllo amministrativo, amministrazione personale, merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- cassiere bar ristorante;
- autista;
- giardiniere;
- pulitore, lavatore a secco;
- lavandaio unico;
- capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;
- facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
- guardia giurata;
- cameriera sala e piani;
- conducente automezzi leggeri, cioè colui che conduce automezzi di peso complessivo a pieno carico fino a 35 quintali, autoveicoli per il trasporto promiscuo, autovetture che trainano rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 kg;
- operaio qualificato, cioè il Lavoratore che sulla base di puntuali istruzioni effettua lavori di normale difficoltà per la riparazione e manutenzione di macchine e impianti;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- cuoco, cameriere, barista per aziende alberghiere la cui natura e struttura non richiedono le figure professionali previste ai livelli superiori. Si tratta di aziende con menu fisso e le cui prestazioni carattere semplice e ripetitivo sia per la preparazione dei cibi sia per la somministrazione degli alimenti e bevande;
- operatore pizza, cioè il Lavoratore che sulla scorta di istruzioni fornite e di limitate ricette, lavora e cuoce impasti già pronti, si occupa della somministrazione e delle operazioni di cassa. Si occupa inoltre del riordino della postazione di lavoro. Tale lavoratore dunque svolge il proprio lavoro in aziende nelle quali, per la standardizzazione dei processi operativi o la semplicità organizzativa, il servizio di ristorazione non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori;
- addetto alla sicurezza;
- addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- addetto alle inalazioni;
- assistente di portineria, cioè colui che, conoscendo le lingue straniere, si occupa di svolgere compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea seguendo dettagliate indicazioni;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto super

Appartengono a questo livello i Lavoratori con capacità tecnico-pratiche in qualunque modo acquisite che effettuano lavori di normale complessità.

Profili esemplificativi:

- addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa nei casi in cui le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, incluso il rifornimento delle relative dotazioni, sono affidate ad un unico operatore;

- commis di cucina, sala e piani, bar diplomato;
- commis di cucina, sala e piani, bar con pluriennale esperienza o pratica di lavoro;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono lavori per le quali sono necessarie conoscenze professionali elementari e un normale addestramento pratico.

Profili esemplificativi:

- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- aiuto reparto cure sanitarie;
- addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato;
- addetto portineria;
- garagista;
- rammendatore, cucitore, stiratore;
- cameriere ai piani, cioè colui che si occupa delle operazioni di riordino, pulizia dei piani e delle camere, incluso il rifornimento delle relative dotazioni;
- cameriere villaggi turistici;
- addetto mensa personale;
- lavandaio;
- conduttore;
- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riordino e pulizia delle dotazioni e del luogo di lavoro;
- vetturiere;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni semplici anche con macchine già attrezzate.

Profili esemplificativi:

- commissioniere;
- vestiarista;
- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, magazzino e dotazioni;
- addetto alla stiratura con apparecchi automatici;
- altre qualifiche equivalenti.

*) profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano".

Art.101 quinquies - Classificazione del personale per il comparto Porti e Approdi Turistici

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione organizzata su 10 livelli professionali e retributivi, di cui due relativi alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 75 lordi per la Categoria A e € 70 lordi per la Categoria B.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. I suddetti lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore del porto.

Quadro B

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive che, con autonomia operativa e decisionale, abbiano la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa oppure di settori caratterizzati da complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- vice Direttore del porto.
- Nostro con mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione.

Livello primo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che effettuano mansioni di alto contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa. Inoltre ad essi sono attribuiti mansioni di direzione esecutiva di carattere generale oppure di un settore organizzativo di rilevante importanza aziendale connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- responsabile tecnico o amministrativo del porto;
- nostromo;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello secondo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute. Essi hanno altresì compiti di coordinamento e controllo ovvero ispettivi, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza;
- capo ufficio tecnico o amministrativo;
- responsabile tecnico dei mezzi nautici;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello terzo

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono particolari conoscenze tecniche ed esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che svolgono attività, con autonomia operativa, che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute mediante importante preparazione;
- i Lavoratori che, dotati delle caratteristiche sopra indicate, sono altresì responsabili del coordinamento tecnico e funzionale di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

- addetto alla torre di controllo;
- impiegato di concetto;
- sommozzatore-ormeggiatore;
- operaio specializzato provetto;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quarto

Appartengono a questo livello i Lavoratori in possesso di autonomia operativa, svolgono attività specifiche di carattere amministrativo, tecnico o di vendita, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- ormeggiatore con cumulo di mansioni (se all'ormeggiatore svolge con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo sarà inquadrato al 3° livello);
- impiegato d'ordine;
- sommozzatore-ormeggiatore se le mansioni di sommozzatore sono svolte con saltuarietà;
- operaio specializzato con cumulo di mansioni;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quinto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono compiti esecutivi con qualificate conoscenze ed esperienze pratiche comunque acquisite.

Profili esemplificativi:

- giardiniere;
- operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di supporto all'ormeggio in banchina;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto super

Appartengono a questo livello i Lavoratori con capacità tecnico-pratiche in qualunque modo acquisite che effettuano lavori di normale complessità.

Profili esemplificativi:

- operaio comune addetto ai servizi portuali;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello sesto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono lavori per le quali sono necessarie conoscenze professionali elementari e un normale addestramento pratico.

Profili esemplificativi:

- operatore unico dei servizi di pulizia;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni semplici anche con macchine già attrezzate.

Profili esemplificativi:

- inserviente generico;
- altre qualifiche equivalenti.

Art.101 sexies - Classificazione del personale per il comparto Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione organizzata su 10 livelli professionali e retributivi, di cui due relativi alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

*I profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano" (vedi l'articolo 14 del Regolamento dell'Apprendistato) sono evidenziati con un asterisco *.*

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 75 lordi per la Categoria A e € 70 lordi per la Categoria B.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. I suddetti lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore.

Quadro B

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive che, con autonomia operativa e decisionale, abbiano la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa oppure di settori caratterizzati da complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- vicedirettore del direttore quadro A;
- direttore di campeggio o villaggio turistico per le cui caratteristiche, per la struttura del servizio e la semplicità dell'organizzazione adottata non è richiesta la figura del quadro A.
- vicedirettore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

Livello primo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che effettuano mansioni di alto contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa. Inoltre ad essi sono attribuiti mansioni di direzione esecutiva di carattere generale oppure di un settore organizzativo di rilevante importanza aziendale connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- capo settore commerciale responsabile delle operazioni relative alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie con autonomia amministrativa di gestione.
- altre qualifiche equivalenti.

Livello secondo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute. Essi hanno altresì compiti di coordinamento e controllo ovvero ispettivi, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- capo cuoco*;
- responsabile impianti tecnici;
- responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;
- capo servizio amministrativo;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello terzo

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono particolari conoscenze tecniche ed esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che svolgono attività, con autonomia operativa, che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute mediante importante preparazione;
- i Lavoratori che, dotati delle caratteristiche sopra indicate, sono altresì responsabili del coordinamento tecnico e funzionale di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

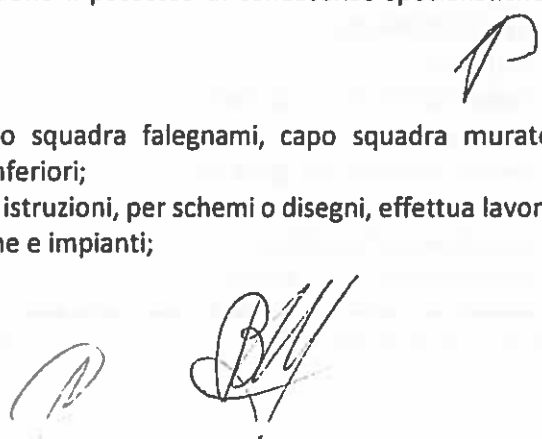
- impiegato di concetto;
- capo operaio coordinatore del lavoro di altri operai;
- magazzinoiere consegnatario privo di responsabilità amministrativa di conduzione;
- capo ufficio contabile;
- segretario ricevimento e cassa o amministrazione;
- cuoco unico* in aziende nelle quali la complessità del servizio di ristorazione chiedi autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;
- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quarto

Appartengono a questo livello i Lavoratori in possesso di autonomia operativa, svolgono attività specifiche di carattere amministrativo, tecnico o di vendita, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- infermiere;
- capo squadra idraulici, capo squadra elettricisti, capo squadra falegnami, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori;
- operaio specializzato, cioè il Lavoratore che sulla base di istruzioni, per schemi o disegni, effettua lavori di precisione per la riparazione e manutenzione di macchine e impianti;
- commesso vendita al pubblico;
- cameriere, Chef de Rang;
- altre qualifiche di valore equivalente.



Livello quinto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono compiti esecutivi con qualificate conoscenze ed esperienze pratiche comunque acquisite.

Profili esemplificativi:

- capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;
- magazziniere comune;
- aiuto commesso;
- addetto alle operazioni ausiliarie, alla vendita ed alla ristorazione;
- impiegato d'ordine;
- barista;
- banconiere di tavola calda;
- cuoco, cameriere per aziende la cui natura e struttura non richiedono le figure professionali previste ai livelli superiori. Si tratta di aziende con menu fisso e le cui prestazioni carattere semplice e ripetitivo sia per la preparazione dei cibi sia per la somministrazione degli alimenti e bevande;
- pizzaiolo;
- centralinista;
- addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;
- addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;
- assistente ai bagnanti (bagnino),
- operaio qualificato cioè il Lavoratore che sulla base di puntuali istruzioni effettua lavori di normale difficoltà per la riparazione e manutenzione di macchine e impianti;
- addetto a mansioni di ordine;
- controllore di campeggio senza autonomia decisionale;
- conducente automezzi e natanti;
- addetto ai servizi di alloggio e ristorazione cioè colui che assolve alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni e operi anche nel servizio di ristorazione;
- addetto alla sicurezza;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto super

Appartengono a questo livello i Lavoratori con capacità tecnico-pratiche in qualunque modo acquisite che effettuano lavori di normale complessità.

Profili esemplificativi:

- commis di bar;
- commis di cucina;
- commis di ristorante;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono attività che richiedono elementari conoscenze professionali e un normale addestramento pratico.

Profili esemplificativi:

- aiuto ricezionista;
- lavandaio;
- addetto ai servizi di spiaggia;
- stiratrice;
- operaio comune e/o generico;
- guardiano notturno e diurno;
- sorvegliante di ingresso;
- accompagnatore su campo;
- commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda;

- cameriere villaggi turistici, cioè colui che si occupa delle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;
- cameriere camping cioè colui che si occupa delle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni semplici anche con macchine già attrezzate.

Profili esemplificativi:

- fattorino;
- personale di fatica e/o pulizia compresi i servizi igienici;
- altre qualifiche equivalenti.

**) profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano".*

Art.101 septies - Classificazione del personale per il comparto Imprese di viaggio e turismo

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione organizzata su 10 livelli professionali e retributivi, di cui due relativi alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 75 lordi per la Categoria A e € 70 lordi per la Categoria B.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. I suddetti lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi, anche se situate in località diverse, poste in capo ad una stessa azienda, inclusi i network di agenzie di viaggio.

Quadro B

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive che, con autonomia operativa e decisionale, abbiano la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa oppure di settori caratterizzati da complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;
- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata;
- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio.

Livello primo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che effettuano mansioni di alto contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa. Inoltre ad essi sono attribuiti mansioni di direzione esecutiva di carattere generale oppure di un settore organizzativo di rilevante importanza aziendale connessi al loro livello di responsabilità.

Profili esemplificativi:

- capo C.E.D. e analista
- programmatore C.E.D.;
- addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello secondo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute. Essi hanno altresì compiti di coordinamento e controllo ovvero ispettivi, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- responsabile di servizio o di reparto tecnico, restando esclusi i servizi o reparti con attività puramente esecutive e di ordine come archivio, copia e spedizione;
- capo servizio vendite o marketing o amministrativo;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello terzo

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono particolari conoscenze tecniche ed esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che svolgono attività, con autonomia operativa, che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute mediante importante preparazione;
- i Lavoratori che, dotati delle caratteristiche sopra indicate, sono altresì responsabili del coordinamento tecnico e funzionale di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

- programmatore c.e.d.;
- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, avente capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- promotore commerciale che si occupa dello sviluppo ed della spiegazione dell'attività di agenzia, con esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- programmatore di acquisita capacità, cioè l'impiegato tecnico qualificato in grado di creare programmi e determinare i costi di viaggi nazionali ed internazionali e che conosca le lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- cassiere e/o addetto al cambio delle valute;

- impiegato amministrativo e/o contabile con esperienza;
- impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere che si occupa dell'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quarto

Appartengono a questo livello i Lavoratori in possesso di autonomia operativa, svolgono attività specifiche di carattere amministrativo, tecnico o di vendita, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- operatore c.e.d.;
- contabile d'ordine;
- impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera che si occupa dell'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- impiegato che si occupa prevalentemente della vendita al banco di viaggi già programmati;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello quinto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono compiti esecutivi con qualificate conoscenze ed esperienze pratiche comunque acquisite.

Profili esemplificativi:

- archivista;
- autista;
- fatturista;
- addetto esclusivamente alle macchine contabili;
- hostess;
- addetto al centralino e/o telescriventi;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto super

Appartengono a questo livello i Lavoratori con capacità tecnico-pratiche in qualunque modo acquisite che effettuano lavori di normale complessità.

Profili esemplificativi:

- personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche tramite la conduzione di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello sesto

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono lavori per le quali sono necessarie conoscenze professionali elementari e un normale addestramento pratico.

Profili esemplificativi:

- portiere;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- custode;
- altre qualifiche equivalenti.



Livello settimo

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni semplici anche con macchine già attrezzate.



Profili esemplificativi:

- personale di fatica e addetto alle pulizie;
- altre qualifiche equivalenti.

31. Sostituire i punti 3. e 4. dell'art. 3 del Regolamento dell'Apprendistato della sezione APPENDICI con i seguenti:

3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai Lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
 - 1° anno: 50%;
 - 2° anno: 50%;
 - 3° anno: 65%;
 - eventuale 4° anno: 70%.
4. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del d.lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite di durata complessiva stabilito per l'apprendistato professionalizzante.

32. Sostituire l'art. 11 del Regolamento dell'Apprendistato della sezione APPENDICI con il seguente:

1. L'apprendista deve:

- a. rispettare le istruzioni fornite dal datore di lavoro o dall'incaricato (tutor) alla sua formazione professionale;
- b. seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti con diligenza ed impegno;
- c. frequentare con assiduità i corsi di insegnamento;
- d. prestare la sua attività con la massima diligenza;
- e. osservare le norme contrattuali e quelle eventualmente contenute nei regolamenti aziendali.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

33. Sostituire l'art.13 del Regolamento dell'Apprendistato della sezione APPENDICI con il seguente:

Art.13 - Trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 6°.
2. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:
 - primo anno: 80%
 - secondo anno: 85%
 - terzo anno: 90%
 - quarto anno: 95%
3. La retribuzione degli apprendisti, individuata nella proporzione sopra indicata del 95%, si applica nelle ipotesi in cui la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante sia superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali.
4. Per le minori trattenute contributive, la retribuzione netta dell'apprendista non può superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

34. All'art. 14 del Regolamento dell'Apprendistato della sezione APPENDICI sostituire il titolo **Durata del contratto di apprendistato** con **Durata del contratto di apprendistato professionalizzante**

35. Le tabelle retributive sono sostituite dalle seguenti:

TABELLE A - Settore Pubblici Esercizi - Ristorazione collettiva e commerciale – Rifugi Alpini – Stabilimenti Balneari - Alberghi Diurni – Imprese di viaggio e turismo, tour operator e network di agenzie di viaggio e turismo

Retribuzioni Base

Inquadramento	Retribuzione Base dal 01.01.2019	Aumento salariale dal 01.02.2020 (€)	Aumento salariale dal 01.03.2021 (€)	Aumento salariale dal 01.12.2021 (€)
A	€ 2233,80*	32,90	24,70	32,90
B ¹	€ 2067,00*	29,80	22,30	29,70
Primo Livello	€ 1858,80	27,00	20,20	27,00
Secondo Livello	€ 1697,00	23,80	17,80	23,80
Terzo Livello	€ 1599,20	21,80	16,40	21,80
Quarto Livello	€ 1507,70	20,00	15,00	20,00
Quinto Livello	€ 1412,60	18,20	13,60	18,20
Sesto S Livello	€ 1357,40	17,10	12,80	17,10
Sesto Livello	€ 1337,80	16,70	12,50	16,70
Settimo Livello	€ 1254,00	15,00	11,20	15,00

*) Di cui:

- € 75,00 quale indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, per la categoria A;
- € 70,00 quale indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, per la categoria B.

¹ Inquadramento non previsto per il settore Stabilimenti Balneari e Alberghi Diurni

Apprendistato professionalizzante

Inquadramento	Paga Base calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-12° m.)	€ 1357,60
Secondo Livello (13°-24° m.)	€ 1442,45
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1527,30
Terzo Livello (1°-12° m.)	€ 1279,36
Terzo Livello (13°-24° m.)	€ 1359,32
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1439,28
Quarto Livello (1°-12° m.)	€ 1206,16
Quarto Livello (13°-24° m.)	€ 1281,55
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 1356,93
Quinto Livello (1°-12° m.)	€ 1130,08
Quinto Livello (13°-24° m.)	€ 1200,71
Quinto Livello (25°-36° m.)	€ 1271,34
Sesto S Livello (1°-12° m.)	€ 1085,92
Sesto S Livello (13°-24° m.)	€ 1153,79
Sesto S Livello (25°-36° m.)	€ 1221,66
Sesto Livello (1°-12° m.)	€ 1070,24
Sesto Livello (13°-24° m.)	€ 1137,13

Apprendistato professionalizzante – profili artigiani

Inquadramento	Paga Base calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-12° m.)	€ 1357,60
Secondo Livello (13°-24° m.)	€ 1442,45
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1527,30
Secondo Livello (37°-48° m.)	€ 1612,15
Terzo Livello (1°-12° m.)	€ 1279,36
Terzo Livello (13°-24° m.)	€ 1359,32
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1439,28
Terzo Livello (37°-48° m.)	€ 1519,24
Quarto Livello (1°-12° m.)	€ 1206,16
Quarto Livello (13°-24° m.)	€ 1281,55
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 1356,93
Quarto Livello (37°- 42° m.)	€ 1432,32

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Inquadramento	Paga Base calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-24° m.)	€ 848,50
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1103,05
Secondo Livello (37°-48° m.)	€ 1187,90
Terzo Livello (1°-24° m.)	€ 799,60
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1039,48
Terzo Livello (37°-48° m.)	€ 1119,44
Quarto Livello (1°-24° m.)	€ 753,85
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 980,01
Quarto Livello (37°-48° m.)	€ 1055,39
Quinto Livello (1°-24° m.)	€ 706,30
Quinto Livello (25°-36° m.)	€ 918,19
Quinto Livello (37°-48° m.)	€ 988,82
Sesto S Livello (1°-24° m.)	€ 678,70
Sesto S Livello (25°-36° m.)	€ 882,31
Sesto S Livello (37°-48° m.)	€ 950,18

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Inquadramento	Paga Base calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019
A (1°-12° m.)	€ 1727,04
A (13°-24° m.)	€ 1834,98
A (25°-36° m.)	€ 1942,92
B (1°-12° m.)	€ 1597,60
B (13°-24° m.)	€ 1697,45
B (25°-36° m.)	€ 1797,30
Primo Livello (1°-12° m.)	€ 1487,04
Primo Livello (13°-24° m.)	€ 1579,98
Primo Livello (25°-36° m.)	€ 1672,92

Retribuzioni di primo ingresso (per livelli 5°, 6°S e 6°) e per aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di nuova attività (per livelli 3°, 4°, 5°, 6°S e 6°)

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019	Paga base 1° anno (calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019)	Paga base 2° anno (calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019)
A	€ 2233,80*	-	-
B	€ 2067,00*	-	-
Primo Livello	€ 1858,80	-	-
Secondo Livello	€ 1697,00	-	-
Terzo Livello	€ 1599,20	1519,24	1559,22
Quarto Livello	€ 1507,70	1432,32	1470,01
Quinto Livello	€ 1412,60	1341,97	1377,29
Sesto S Livello	€ 1357,40	1289,53	1323,47
Sesto Livello	€ 1337,80	1270,91	1304,36
Settimo Livello	€ 1254,00	-	-





TABELLE B - Settore Pubblici Esercizi e Stabilimenti Balneari Minori

Retribuzioni Base

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019	Aumento salariale dal 01.02.2020 (€)	Aumento salariale dal 01.03.2021 (€)	Aumento salariale dal 01.12.2021 (€)
A	€ 2227,60*	32,90	24,70	32,90
B ¹	€ 2061,30*	29,80	22,30	29,70
Primo Livello	€ 1853,20	27,00	20,20	27,00
Secondo Livello	€ 1692,20	23,80	17,80	23,80
Terzo Livello	€ 1595,00	21,80	16,40	21,80
Quarto Livello	€ 1504,10	20,00	15,00	20,00
Quinto Livello	€ 1409,20	18,20	13,60	18,20
Sesto S Livello	€ 1354,30	17,10	12,80	17,10
Sesto Livello	€ 1334,70	16,70	12,50	16,70
Settimo Livello	€ 1254,00	15,00	11,20	15,00

*) Di cui:

- € 75,00 quale indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, per la categoria A;
- € 70,00 quale indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, per la categoria B.

¹) Inquadramento non previsto per il settore Stabilimenti Balneari e Alberghi Diurni

Apprendistato professionalizzante

Inquadramento	Paga Base calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-12° m.)	€ 1353,76
Secondo Livello (13°-24° m.)	€ 1438,37
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1522,98
Terzo Livello (1°-12° m.)	€ 1276,00
Terzo Livello (13°-24° m.)	€ 1355,75
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1435,50
Quarto Livello (1°-12° m.)	€ 1203,28
Quarto Livello (13°-24° m.)	€ 1278,49
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 1353,69
Quinto Livello (1°-12° m.)	€ 1127,36
Quinto Livello (13°-24° m.)	€ 1197,82
Quinto Livello (25°-36° m.)	€ 1268,28
Sesto S Livello (1°-12° m.)	€ 1083,44
Sesto S Livello (13°-24° m.)	€ 1151,16
Sesto S Livello (25°-36° m.)	€ 1218,87
Sesto Livello (1°-12° m.)	€ 1067,76
Sesto Livello (13°-24° m.)	€ 1134,50

Apprendistato professionalizzante – profili artigiani

Inquadramento	Paga Base calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-12° m.)	€ 1353,76
Secondo Livello (13°-24° m.)	€ 1438,37
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1522,98
Secondo Livello (37°-48° m.)	€ 1607,59
Terzo Livello (1°-12° m.)	€ 1276,00
Terzo Livello (13°-24° m.)	€ 1355,75
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1435,50
Terzo Livello (37°-48° m.)	€ 1515,25
Quarto Livello (1°-12° m.)	€ 1203,28
Quarto Livello (13°-24° m.)	€ 1278,49
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 1353,69
Quarto Livello (37°-42° m.)	€ 1428,90

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Inquadramento	Paga Base calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-24° m.)	€ 846,10
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1099,93
Secondo Livello (37°-48° m.)	€ 1184,54
Terzo Livello (1°-24° m.)	€ 797,50
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1036,75
Terzo Livello (37°-48° m.)	€ 1116,50
Quarto Livello (1°-24° m.)	€ 752,05
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 977,67
Quarto Livello (37°-48° m.)	€ 1052,87
Quinto Livello (1°-24° m.)	€ 704,60
Quinto Livello (25°-36° m.)	€ 915,98
Quinto Livello (37°-48° m.)	€ 986,44
Sesto S Livello (1°-24° m.)	€ 677,15
Sesto S Livello (25°-36° m.)	€ 880,30
Sesto S Livello (37°-48° m.)	€ 948,01

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Inquadramento	Paga Base calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019
A (1°-12° m.)	€ 1722,08
A (13°-24° m.)	€ 1829,71
A (25°-36° m.)	€ 1937,34
B (1°-12° m.)	€ 1593,04
B (13°-24° m.)	€ 1692,61
B (25°-36° m.)	€ 1792,17
Primo Livello (1°-12° m.)	€ 1482,56
Primo Livello (13°-24° m.)	€ 1575,22
Primo Livello (25°-36° m.)	€ 1667,88




Retribuzioni di primo ingresso (per livelli 5°, 6°S e 6°) e per aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di nuova attività (per livelli 3°, 4°, 5°, 6°S e 6°)

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019	Paga base 1° anno (calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019)	Paga base 2° anno (calcolata in riferimento alla retribuzione prevista dal 01.01.2019)
A	€ 2227,60*	-	-
B	€ 2061,30*	-	-
Primo Livello	€ 1853,20	-	-
Secondo Livello	€ 1692,20	-	-
Terzo Livello	€ 1595,00	1515,25	1555,13
Quarto Livello	€ 1504,10	1428,90	1466,50
Quinto Livello	€ 1409,20	1338,74	1373,97
Sesto S Livello	€ 1354,30	1286,59	1320,44
Sesto Livello	€ 1334,70	1267,97	1301,33
Settimo Livello	€ 1254,00	-	-

**TABELLE C - Settore Aziende Alberghiere, Complessi Turistico-ricettivi
dell'aria aperta e Porti e Approdi Turistici**

Retribuzioni Base

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
A	€ 2285,20*
B	€ 2116,20*
Primo Livello	€ 1906,50
Secondo Livello	€ 1742,50
Terzo Livello	€ 1643,40
Quarto Livello	€ 1550,70
Quinto Livello	€ 1454,30
Sesto S Livello	€ 1398,40
Sesto Livello	€ 1378,60
Settimo Livello	€ 1291,90

*) Di cui:

- € 75,00 quale indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, per la categoria A;
- € 70,00 quale indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, per la categoria B.

Apprendistato professionalizzante

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-12° m.)	€ 1394,00
Secondo Livello (13°-24° m.)	€ 1481,13
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1568,25
Terzo Livello (1°-12° m.)	€ 1314,72
Terzo Livello (13°-24° m.)	€ 1396,89
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1479,06
Quarto Livello (1°-12° m.)	€ 1240,56
Quarto Livello (13°-24° m.)	€ 1318,10
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 1395,63
Quinto Livello (1°-12° m.)	€ 1163,44
Quinto Livello (13°-24° m.)	€ 1236,16
Quinto Livello (25°-36° m.)	€ 1308,87
Sesto S Livello (1°-12° m.)	€ 1118,72
Sesto S Livello (13°-24° m.)	€ 1188,64
Sesto S Livello (25°-36° m.)	€ 1258,56
Sesto Livello (1°-12° m.)	€ 1102,88
Sesto Livello (13°-24° m.)	€ 1171,81




Apprendistato professionalizzante – profili artigiani

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-12° m.)	€ 1394,00
Secondo Livello (13°-24° m.)	€ 1481,13
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1568,25
Secondo Livello (37°-48° m.)	€ 1655,38
Terzo Livello (1°-12° m.)	€ 1314,72
Terzo Livello (13°-24° m.)	€ 1396,89
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1479,06
Terzo Livello (37°-48° m.)	€ 1561,23
Quarto Livello (1°-12° m.)	€ 1240,56
Quarto Livello (13°-24° m.)	€ 1318,10
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 1395,63
Quarto Livello (37°-42° m.)	€ 1473,17

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
Quarto Livello (1°-24° m.)	€ 775,35
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 1007,96
Quarto Livello (37°-48° m.)	€ 1085,49
Quinto Livello (1°-24° m.)	€ 727,15
Quinto Livello (25°-36° m.)	€ 945,30
Quinto Livello (37°-48° m.)	€ 1018,01
Sesto S Livello (1°-24° m.)	€ 699,20
Sesto S Livello (25°-36° m.)	€ 908,96
Sesto S Livello (37°-48° m.)	€ 978,88
Sesto Livello (1°-24° m.)	€ 689,30
Sesto Livello (25°-36° m.)	€ 896,09
Sesto Livello (37°-48° m.)	€ 965,02

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-12° m.)	€ 1394,00
Secondo Livello (13°-24° m.)	€ 1481,13
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1568,25
Terzo Livello (1°-12° m.)	€ 1314,72
Terzo Livello (13°-24° m.)	€ 1396,89
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1479,06

Retribuzioni di primo ingresso (per livelli 5°, 6°S e 6°) e per aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di nuova attività (per livelli 3°, 4°, 5°, 6°S e 6°)

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019	Paga base 1° anno	Paga base 2° anno
A	€ 2285,20*	-	-
B	€ 2116,20*	-	-
Primo Livello	€ 1906,50	-	-
Secondo Livello	€ 1742,50	-	-
Terzo Livello	€ 1643,40	1561,23	1602,32
Quarto Livello	€ 1550,70	1473,17	1511,93
Quinto Livello	€ 1454,30	1381,59	1417,94
Sesto S Livello	€ 1398,40	1328,48	1363,44
Sesto Livello	€ 1378,60	1309,67	1344,14
Settimo Livello	€ 1291,90	-	-

Handwritten initials and a signature in the bottom right corner of the page.

TABELLE D - Settore Aziende Alberghiere Minori

Retribuzioni Base

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
A	€ 2272,00*
B	€ 2104,30*
Primo Livello	€ 1894,50
Secondo Livello	€ 1732,30
Terzo Livello	€ 1634,40
Quarto Livello	€ 1542,90
Quinto Livello	€ 1447,10
Sesto S Livello	€ 1391,80
Sesto Livello	€ 1372,00
Settimo Livello	€ 1285,90

*) Di cui:

- € 75,00 quale indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, per la categoria A;
- € 70,00 quale indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, per la categoria B.

Apprendistato professionalizzante

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-12° m.)	€ 1385,84
Secondo Livello (13°-24° m.)	€ 1472,46
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1559,07
Terzo Livello (1°-12° m.)	€ 1307,52
Terzo Livello (13°-24° m.)	€ 1389,24
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1470,96
Quarto Livello (1°-12° m.)	€ 1234,32
Quarto Livello (13°-24° m.)	€ 1311,47
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 1388,61
Quinto Livello (1°-12° m.)	€ 1157,68
Quinto Livello (13°-24° m.)	€ 1230,04
Quinto Livello (25°-36° m.)	€ 1302,39
Sesto S Livello (1°-12° m.)	€ 1113,44
Sesto S Livello (13°-24° m.)	€ 1183,03
Sesto S Livello (25°-36° m.)	€ 1252,62
Sesto Livello (1°-12° m.)	€ 1097,60
Sesto Livello (13°-24° m.)	€ 1166,20

Apprendistato professionalizzante – profili artigiani

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-12° m.)	€ 1385,84
Secondo Livello (13°-24° m.)	€ 1472,46
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1559,07
Secondo Livello (37°-48° m.)	€ 1645,69
Terzo Livello (1°-12° m.)	€ 1307,52
Terzo Livello (13°-24° m.)	€ 1389,24
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1470,96
Terzo Livello (37°-48° m.)	€ 1552,68
Quarto Livello (1°-12° m.)	€ 1234,32
Quarto Livello (13°-24° m.)	€ 1311,47
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 1388,61
Quarto Livello (37°-42° m.)	€ 1465,76

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
Quarto Livello (1°-24° m.)	€ 771,45
Quarto Livello (25°-36° m.)	€ 1002,89
Quarto Livello (37°-48° m.)	€ 1080,03
Quinto Livello (1°-24° m.)	€ 723,55
Quinto Livello (25°-36° m.)	€ 940,62
Quinto Livello (37°-48° m.)	€ 1012,97
Sesto S Livello (1°-24° m.)	€ 695,90
Sesto S Livello (25°-36° m.)	€ 904,67
Sesto S Livello (37°-48° m.)	€ 974,26
Sesto Livello (1°-24° m.)	€ 686,00
Sesto Livello (25°-36° m.)	€ 891,80
Sesto Livello (37°-48° m.)	€ 960,40

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019
Secondo Livello (1°-12° m.)	€ 1385,84
Secondo Livello (13°-24° m.)	€ 1472,46
Secondo Livello (25°-36° m.)	€ 1559,07
Terzo Livello (1°-12° m.)	€ 1307,52
Terzo Livello (13°-24° m.)	€ 1389,24
Terzo Livello (25°-36° m.)	€ 1470,96

Retribuzioni di primo ingresso (per livelli 5°, 6°S e 6°) e per aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di nuova attività (per livelli 3°, 4°, 5°, 6°S e 6°)

Inquadramento	Paga Base dal 01.01.2019	Paga base 1° anno	Paga base 2° anno
A	€ 2272,00*	-	-
B	€ 2104,30*	-	-
Primo Livello	€ 1894,50	-	-
Secondo Livello	€ 1732,30	-	-
Terzo Livello	€ 1634,40	1552,68	1593,54
Quarto Livello	€ 1542,90	1465,76	1504,33
Quinto Livello	€ 1447,10	1374,75	1410,92
Sesto S Livello	€ 1391,80	1322,21	1357,01
Sesto Livello	€ 1372,00	1303,40	1337,70
Settimo Livello	€ 1285,90	-	-