

SINTESI CCNL TURISMO UNIMPRESA – CONF.A.I.L. – UPLA -CONFCONTRIBUENTI Gennaio 2024

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	14 Gennaio 2024	15 Gennaio 2024	14 Gennaio 2027
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA – F.N.C.T.; CONF.A.I.L.; CONF.A.I.L. – F.I.A.L.C. – UPLA-CONFCONTRIBUENTI	
Campo di applicazione	Il c.c.n.l. si applica al personale dipendente delle imprese e delle reti d'impresa nei settori: Resort, Relais, Residence, villaggi turistici, alberghi, pensioni, ostelli, affittacamere e "B&B"; attività di agriturismo; Complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, campeggi, parchi divertimenti, Acqua park; Centri termali, SPA e centri benessere, imprese ricettive; Musei privati, organizzatori di mostre ed esposizioni, fiere e congressi; Pubblici esercizi; Stabilimenti balneari; Agenzie di viaggi e turismo; Tour operator; Travel agent; Information point; Turismo culturale e spettacolo; Agenzie di animazione; Turismo creativo; Incoming e outgoing; Ristorazione e intrattenimento; Porti ed approdi turistici; Rifugi alpine; Aziende che svolgono servizio di trasporto, ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico; sale bingo e altre sale giochi autorizzate.		

Livelli	Retribuzione al 14/01/2024	Retribuzione dal 15/01/2024	Retribuzione dal 15/01/2025	Retribuzione dal 15/01/2026	Aumento totale triennale in €
A	2.330,49	2.369,17	2.407,85	2.446,53	116,04
B	2.157,61	2.193,42	2.229,23	2.265,04	107,43
1	2.010,21	2.043,57	2.076,93	2.110,29	100,08
2	1.837,34	1.867,83	1.898,32	1.928,81	91,47
3	1.730,74	1.759,47	1.788,20	1.816,93	86,19
4	1.645,64	1.672,95	1.700,266	1.727,57	81,93
5	1.533,88	1.559,34	1.584,80	1.610,26	76,38
6s	1.474,51	1.498,98	1.523,45	1.547,92	73,41
6	1.453,61	1.477,73	1.501,85	1.525,97	72,36
7	1.362,14	1.384,75	1.407,36	1.429,97	67,83

Per il personale degli alberghi a una e due stelle e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, i valori di paga base nazionale conglobata mensile sono i seguenti:

Livelli	Retribuzione al 14/01/2024	Retribuzione dal 15/01/2024	Retribuzione dal 15/01/2025	Retribuzione dal 15/01/2026	Aumento totale triennale in €
A	2.317,06	2.357,14	2.397,22	2.437,30	120,24
B	2.051,39	2.086,87	2.122,35	2.157,83	106,44
1	1.910,45	1.943,50	1.976,55	2.009,60	99,15
2	1.746,81	1.777,02	1.807,23	1.837,44	90,63
3	1.646,04	1.674,51	1.702,98	1.731,45	85,41
4	1.556,20	1.583,12	1.610,04	1.636,96	80,76
5	1.459,64	1.484,89	1.510,14	1.535,39	75,75
6s	1.403,44	1.427,71	1.451,98	1.476,25	72,81
6	1.383,46	1.407,39	1.431,32	1.455,25	71,79
7	1.296,53	1.318,95	1.341,37	1.363,79	67,26

DATI RETRIBUTIVI																					
	<p>Scatti anzianità</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>euro</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri</td> <td>41,74</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>38,57</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>36,98</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>35,66</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>33,81</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>33,29</td> </tr> <tr> <td>6s</td> <td>31,97</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>31,70</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>31,18</td> </tr> </tbody> </table> <p>Maturazione: A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale. (intendendosi per tale il complesso di imprese facente capo alla stessa società) In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso. Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso. Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra con quelle diversificate previste dal presente CCNL sono definite per ciascun comparto dal presente contratto.</p>	Livelli	euro	Quadri	41,74	1	38,57	2	36,98	3	35,66	4	33,81	5	33,29	6s	31,97	6	31,70	7	31,18
Livelli	euro																				
Quadri	41,74																				
1	38,57																				
2	36,98																				
3	35,66																				
4	33,81																				
5	33,29																				
6s	31,97																				
6	31,70																				
7	31,18																				
Mensilità aggiuntive	<p>In occasione delle festività natalizie l'impresa dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto. Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica.</p>																				
Premio di produttività	<p>In sede aziendale sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.</p>																				
Lavoro straordinario, notturno, festivo	<p>Il periodo di lavoro notturno, è quello specificato per ciascun comparto dal presente Contratto. L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite. Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettemanali di cui agli articoli predisposti dal presente contratto. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui al decreto legislativo n. 532 del 1999, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali. Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione istituita dalle Parti firmatarie il presente CCNL. I contratti di 2° livello possono definire specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile. Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le imprese provvederanno agli adempimenti di cui agli articoli 8 e 10 del decreto legislativo n. 532 del 1999. Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio. Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali. I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro. Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto dal presente Contratto.</p>																				

Altre voci	Indennità per lavoro domenicale: In relazione a quanto stabilito dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche quali, appunto, quelle del settore turistico, le parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori del settore turismo di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale.
Parametri retributivi	Divisori contrattuali della retribuzione mensile: quota giornaliera 26; quota oraria 172 (40 ore settimanali), 190 (44 ore settimanali), 192 (45 ore settimanali). Numero di mensilità: 13. Elementi della retribuzione: paga base nazionale conglobata; eventuali trattamenti integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto contrattuale; indennità di contingenza (nella quale è conglobato l'e.d.r. ex a.i. 31.7.1992); eventuali scatti di anzianità. Assorbimenti: gli aumenti retributivi stabiliti dal c.c.n.l. non possono essere assorbiti da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Categorie e qualifiche	Inquadramento. Classificazione unica per operai, impiegati e quadri, articolata su 10 livelli. Per i criteri di classificazione del personale. Mansioni promiscue. In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare. Svolgimento di mansioni superiori. Il diritto al passaggio al livello superiore matura dopo un periodo di svolgimento delle relative mansioni (con esclusione dei casi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto) non superiore a 3 mesi.
Periodo di prova	La durata del periodo di prova non potrà superare seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa: Quadri 6 mesi; livelli 1 150 gg.; livello 2 75 gg.; livello 3 45 gg.; livelli 4-5 30 gg.; livello 6S 20 gg.; livelli 6-7 15 gg.

ORARIO DI LAVORO

Regimi di orario	<p>Orario normale settimanale: La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta. I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali. Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati, ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.</p> <p>Durata massima dell'orario di lavoro: Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, è stabilito in sei mesi. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.</p> <p>Riposo giornaliero: Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 17 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettemanali, 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, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.</p> <p>Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero: La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto dal presente Contratto.</p> <p>Distribuzione dell'orario settimanale: La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto dal presente Contratto. In ogni impresa dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.</p> <p>Flessibilità: In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle imprese potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dai precedenti articoli e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore. Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dai precedenti articoli non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dagli stessi articoli non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione. Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dei precedenti articoli non potrà superare le quattro consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive. Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa. Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU/RSA o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto.</p> <p>Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.</p> <p>Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo: Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra</p>
-------------------------	---

	<p>l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.</p> <p>In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo. Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti - compatibilmente con le condizioni organizzative dell'impresa e con le esigenze del mercato - al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo. Il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.</p> <p>Orario di lavoro dei minori: L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza. L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli Alberghi, nei Pubblici Esercizi e nei Campeggi, nonché l'interruzione meridiana di riposo negli Stabilimenti Balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori. L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata. L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni.</p> <p>Riposo dei minori: Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della legge 17 ottobre 1967 n. 977, come modificato dall'articolo 13 del decreto legislativo n. 345 del 1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata. Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.</p>
Festività	Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalla legge (1° gennaio - 6 gennaio - Lunedì di Pasqua - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 1° novembre - 8 dicembre - 25 dicembre - 26 dicembre) e la ricorrenza del Santo Patrono del luogo in cui è ubicata l'unità produttiva (29 giugno per i lavoratori operanti nel comune di Roma).
Ferie	<p>Maturazione: 26 giorni per ogni anno di servizio. Ai fini del computo la settimana si intende composta di 6 giorni lavorativi qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Rapporti iniziati/cessati in corso d'anno: 1/12 per ciascun mese di servizio (le frazioni di mese vengono sommate e comportano l'attribuzione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario e per l'eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni)</p> <p>Malattia sopravvenuta: il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenuta malattia.</p>

MALATTIA

Malattia	Periodo di comporto	Integrazione a carico azienda
	<p>120 giorni nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre)</p> <p>180 giorni in caso di patologie di notevole gravità</p>	<p>Malattie primi 3 giorni: indennità al 40%</p> <p>Malattie dal 4 giorno in poi: indennità al 100% integrazione di quanto corrisposto dall'INPS</p> <p>Malattie dal 181 giorno al 220 giorno: retribuzione a carico dell'impresa pari al 30% della retribuzione mensile.</p>
	<p>Aspettativa. Il lavoratore che ne faccia richiesta con raccomandata a.r., prima della scadenza del 180° giorno, può usufruire (per una sola volta) di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a 120 giorni. Non sono ammessi al beneficio i lavoratori affetti da malattie croniche o psichiche. Il periodo di aspettativa è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio solo in caso di successiva prosecuzione del rapporto.</p>	
Maternità	Integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere l'intera retribuzione per un arco di cinque mesi durante il periodo di astensione obbligatoria.	
Infortunio sul lavoro	<p>Conservazione del posto: come per la malattia.</p> <p>Trattamento economico: integrazione a carico del datore di lavoro al 100% della retribuzione fino ad esaurimento del comporto.</p>	
Congedo matrimoniale	In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Il congedo deve essere richiesto con un preavviso di almeno 15 giorni e concesso con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio. Il lavoratore può chiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.	
Servizio militare	Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica.	
Corsi di studio e attività formative	<p>Diritto allo studio. Campo di applicazione: aziende con almeno 50 dipendenti. Requisiti dei corsi e monte ore: i lavoratori che, al fine di miglioramento culturale e professionale, intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, nonché corsi finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale corrispondente a 5 ore annue per ogni dipendente occupato nell'unità produttiva all'inizio del triennio. I permessi retribuiti possono essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite nel triennio, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso. Assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi: non possono superare il 2% della forza occupata nell'unità produttiva all'inizio del triennio. In ogni unità produttiva e nell'ambito di ogni singolo reparto deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.</p>	
Altri permessi e aspettative	<p>Congedi per motivi familiari. In caso di disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità (coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi, cognati) o di grave calamità, il lavoratore ha diritto a un congedo retribuito di durata rapportata alle reali esigenze di assenza fino ad un massimo di 3 giorni di calendario. In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza concordandoli direttamente con l'impresa.</p>	
Trasferimento	Imprese di viaggi e turismo: Il lavoratore capo famiglia con familiari a carico ha diritto al rimborso per il trasporto	

	dei beni e del viaggio e della perdita della pigione per un max di 6 mesi e di indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione esclusi gli assegni familiari.
Trasferta	Trasferta: L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze: a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute; b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese; c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili); d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile. Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra. L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del ccnl, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole. Può essere concordata aziendaliamente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili. In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra. Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa. Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica. Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle

DISCIPLINE SPECIALI

Apprendistato professionalizzante ALLEGATO "A"	Durata e retribuzione																																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Regime generale</th> </tr> <tr> <th>Livello (1)</th> <th>Periodo (2) (mesi)</th> <th>Progressione retr. (3)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">2</td> <td>1-18</td> <td>2 liv. inferiori</td> </tr> <tr> <td>19-36</td> <td>1 liv. inferiore</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">3</td> <td>1-18</td> <td>2 liv. inferiori</td> </tr> <tr> <td>19-36</td> <td>1 liv. inferiore</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">4</td> <td>1-18</td> <td>2 liv. inferiori</td> </tr> <tr> <td>19-36</td> <td>1 liv. inferiore</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">5</td> <td>1-18</td> <td>2 liv. inferiori</td> </tr> <tr> <td>19-36</td> <td>1 liv. inferiore</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">6s</td> <td>1-18</td> <td>2 liv. inferiori</td> </tr> <tr> <td>19-36</td> <td>1 liv. inferiore</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">6</td> <td>1-18</td> <td>7 livello</td> </tr> </tbody> </table> <p>Apprendistato in cicli stagionali. Lo svolgimento dell'apprendistato può essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato e comunque compreso in un periodo massimo complessivo di 36 mesi consecutivi di calendario. Per il computo della durata sono utili anche le brevi prestazioni eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.</p> <p>Stabilizzazione degli apprendisti. Oltre 10 dipendenti: può assumere nuovi apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova, quelli risolti per dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, rifiuto della proposta di rimanere in servizio, nonché i rapporti riguardanti gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.</p>	Regime generale			Livello (1)	Periodo (2) (mesi)	Progressione retr. (3)	2	1-18	2 liv. inferiori	19-36	1 liv. inferiore	3	1-18	2 liv. inferiori	19-36	1 liv. inferiore	4	1-18	2 liv. inferiori	19-36	1 liv. inferiore	5	1-18	2 liv. inferiori	19-36	1 liv. inferiore	6s	1-18	2 liv. inferiori	19-36	1 liv. inferiore	6	1-18
Regime generale																																		
Livello (1)	Periodo (2) (mesi)	Progressione retr. (3)																																
2	1-18	2 liv. inferiori																																
	19-36	1 liv. inferiore																																
3	1-18	2 liv. inferiori																																
	19-36	1 liv. inferiore																																
4	1-18	2 liv. inferiori																																
	19-36	1 liv. inferiore																																
5	1-18	2 liv. inferiori																																
	19-36	1 liv. inferiore																																
6s	1-18	2 liv. inferiori																																
	19-36	1 liv. inferiore																																
6	1-18	7 livello																																
	Lavoro a tempo determinato	<p>Ai sensi della L. 85/2023, la durata massima complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la stessa azienda e il medesimo lavoratore è pari a 24 mesi, con obbligo di indicazione della causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Nei casi di un lavoratore che sottoscrive più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima stabilita, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento (INL, circolare n. 804/2021).</p> <p>In caso di proroga del contratto è necessario predisporre e trasmettere in via telematica il modello Unilav. La prosecuzione di fatto, invece, non necessita di alcun adempimento preventivo obbligatorio: i giorni lavorati successivi alla scadenza del termine contrattualmente convenuto dovranno essere riportati nella sezione presenze del LUL e retribuiti con la relativa maggiorazione.</p> <p>Limiti: Nelle imprese da 1 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.</p> <p>Nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.</p> <p>Esclusioni: - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; - presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge L. n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi; - presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di</p>																																

	<p>cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;</p> <p>- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.</p> <p>L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.</p> <p>In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.</p> <p>La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.</p> <p>Periodo di prova: 10 giorni lavorativi per tutto il personale; è escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.</p>
--	--

DISCIPLINE SPECIALI

Lavoro extra e di surroga	In occasione di servizi speciali è consentita l'assunzione per una durata non superiore a 3 giorni: - banquetting; - meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari; - attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari; - fine settimana; - festività; - ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa. La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale.
Lavoro stagionale	Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale. Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.
Somministrazione di lavoro	Limiti: In ciascuna unità produttiva il numero dei lavoratori somministrati è contenuto entro il 15% dei dipendenti, con un minimo di 3 lavoratori somministrati. La base di computo è costituita dai lavoratori a tempo indeterminato e dagli apprendisti occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti (nelle aziende di stagione sono compresi nel computo anche i lavoratori assunti a tempo determinato). Le frazioni di unità si computano per intero.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso	Anzianità di servizio			
	Livello	fino a 5 anni	da 6 a 10 anni	oltre 10 anni
	Quadro	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
	1	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
	2 - 3	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	
	4 - 5	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	
	6S	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	
	6 - 7	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	
Trattamento di fine rapporto	Il c.c.n.l. rinvia alle disposizioni di legge e dispone che In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente con la qualifica impiegatizia e di operaio deve essere corrisposta una indennità di anzianità nella misura pari a 1 mensilità di retribuzione comprensiva di tutte le voci aggiuntive ed indennità speciali riconosciute al lavoratore per ogni anno intero di servizio. Le frazioni di anno, anche nel corso dell'anno di servizio, si computano per 12simi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.			

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Attività sindacale	<p>Assemblea: nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite. La singola riunione non può superare le tre ore di durata.</p> <p>Affissione: è consentito ai sindacati provinciali di categoria di far affiggere comunicati nell'apposito albo collocato in luogo non accessibile alla clientela. Dirigenti RSU aventi diritto ai permessi retribuiti: - 3 dirigenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; - 3 dirigenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti; - 3 dirigenti aggiuntivo ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni. Delegato aziendale: nelle aziende che occupano da 11 a 15 dipendenti le organizzazioni sindacali possono nominare congiuntamente un delegato aziendale.</p>
---------------------------	--

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Permessi retribuiti	<p>Dirigenti RSU: i permessi retribuiti sono pari a 8 ore mensili nelle unità produttive che occupano più di 200 dipendenti. Nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti i permessi sono di 1 ora all'anno per ciascun dipendente. I dirigenti della RSU hanno inoltre diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative o riunioni sindacali in misura non inferiore a 8 giorni all'anno. Dirigenti OSL: ai lavoratori che fanno parte dei consigli o comitati direttivi nazionali e territoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti sono concessi permessi retribuiti (riferiti a un componente per esercizio e per ogni organizzazione sindacale) nelle seguenti misure: - aziende da 6 a 15 dipendenti, 24 ore/anno; - aziende con più di 15 dipendenti, 70 ore/anno.</p>
----------------------------	--

WELFARE CONTRATTUALE					
Previdenza complementare	L'azienda verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di TFR maturate secondo le procedure di legge e contrattuali. Le Parti hanno stipulato un accordo di convenzione per tramite MBA MUTUA la quale offrirà le migliori condizioni di mercato al fine di assolvere alle esigenze delle aziende e dei lavoratori. A seguito della circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti.				
Assistenza sanitaria integrativa	A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata MBA MUTUA UNIMPRESA, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Imprese/Enti. I servizi di assistenza sanitaria, diretti ed indiretti sono gestiti e curati dalla MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari. Tutte le operazioni di attivazione del fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, la quota Una Tantum, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it .				
	Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale comprensivo della quota Una Tantum
	€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67
Contributi contrattuali	Quota contrattuale di servizio Ente bilaterale per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,70 per cento di paga base, di cui lo 0,50 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore per 13 mensilità. UNI.CO.AS.CO.: 1% della paga tabellare conglobata mensile, per tredici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda attraverso l'inserimento del codice " W510 " sul flusso mensile UniEmens.				