

TURISMO - CONFCOMMERCIO

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p>Datoriali FEDERALBERGHI, FAITA, CONFCOMMERCIO</p> <p>Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL</p>	18 GENNAIO 2014	1° MAGGIO 2013	<p>Economica 31 AGOSTO 2016</p> <p>Normativa 31 AGOSTO 2016</p>

LIVELLI E QUALIFICHE

Livello	Descrizione
Q A	Lavoratori con funzioni direttive che, con alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono un ruolo di sviluppo e di attuazione di tali obiettivi. Autonomamente gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi dell'azienda.
Q B	Lavoratori con funzioni direttive che, attuando gli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano la responsabilità di unità aziendali non complesse o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa. Tale livello non è previsto per i settori "Alberghi diurni" e "Stabilimenti balneari".
1°	Lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, con responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.
2°	Lavoratori che svolgono mansioni di iniziativa e autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta particolare competenza.
3°	Lavoratori che svolgono mansioni di concetto con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti con preparazione teorica e/o tecnico-pratica; lavoratori che hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.
4°	Lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite.
5°	Lavoratori che, in possesso di conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.
6°S	Lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità.
6°	Lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali
7°	Lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate.

PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	192 (45 ore settimanali) 190 (44 ore settimanali) 172 (40 ore settimanali)
	Orario	26
Mensilità	Tredicesima	Una mensilità, in occasione del Natale
	Quattordicesima	Una mensilità, nel mese di luglio

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

Numero massimo	6	
Frequenza	Triennali	
Decorrenza	Gli scatti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.	
Passaggi di livello	In caso di passaggio di livello, l'importo degli scatti maturati verrà rivalutato sulla base del valore corrispondente al nuovo livello acquisito dal lavoratore, in funzione del numero di scatti già maturati. Il triennio in corso al momento del passaggio è valido per la maturazione del successivo scatto di anzianità.	
Importi	Livello	Importo
	QA	40,80
	QB	39,25
	1°	37,70
	2°	36,15
	3°	34,86
	4°	33,05
	5°	32,54
	6° S	31,25
	6°	30,99
7°	30,47	

INDENNITÀ

Indennità funzione quadri	Al lavoratore inquadrato come quadro spetta un'indennità di funzione mensile pari ad euro 75,00 se Quadro "A", ovvero euro 70,00 se Quadro "B", da corrispondere per 14 mensilità.	
Indennità di vitto e alloggio	0,90 euro pranzo	
	0,16 euro prima colazione	
	1,00 euro pernottamento	
Percentuale di servizio - Ristoranti ed esercizi similari	Esercizi extra	dal 12% al 15%
	Esercizi di I classe	dall'11% al 13%
	Esercizi di II e III classe	dall'11% al 12%
	Esercizi di IV classe	10%

Percentuale di servizio - Bar, Caffè e Similari	Esercizi extra	dal 18% al 22%
	Esercizi di I e II classe	dal 16% al 20%
	Esercizi di III classe	dal 14% al 17%
	Esercizi di IV classe	10%
	Bottiglierie e fiaschetterie	12%
	Birrerie	17%
	Locali adibiti a biliardi	15%
Percentuale di servizio - Locali notturni	Consumazioni di ristorante	16%
	Altre consumazioni	18%
Note		
Le percentuali indicate per il calcolo della percentuale di servizio nei locali notturni sono comprensive della maggiorazione per lavoro notturno, per il personale tavoleggiante dei locali notturni stessi.		

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Premio di risultato	<p>È istituito un premio di risultato, destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993, per il quale sono stanziati i seguenti importi lordi:</p>										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Importo (euro)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q A, Q B</td> <td>296,00</td> </tr> <tr> <td>1°, 2°, 3°</td> <td>251,00</td> </tr> <tr> <td>4°, 5°</td> <td>222,00</td> </tr> <tr> <td>6°s, 6°, 7°</td> <td>178,00</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Importo (euro)	Q A, Q B	296,00	1°, 2°, 3°	251,00	4°, 5°	222,00	6°s, 6°, 7°	178,00
Livello	Importo (euro)										
Q A, Q B	296,00										
1°, 2°, 3°	251,00										
4°, 5°	222,00										
6°s, 6°, 7°	178,00										
Elemento economico di garanzia	<p>In caso di mancata definizione di un accordo integrativo entro il 31 gennaio 2016, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa, è prevista l'erogazione da parte del datore di lavoro, con la retribuzione del mese di marzo 2016, dei seguenti importi:</p>										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Importo (euro)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q A, Q B</td> <td>186,00</td> </tr> <tr> <td>1°, 2°, 3°</td> <td>158,00</td> </tr> <tr> <td>4°, 5°</td> <td>140,00</td> </tr> <tr> <td>6°s, 6°, 7°</td> <td>112,00</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Importo (euro)	Q A, Q B	186,00	1°, 2°, 3°	158,00	4°, 5°	140,00	6°s, 6°, 7°	112,00
Livello	Importo (euro)										
Q A, Q B	186,00										
1°, 2°, 3°	158,00										
4°, 5°	140,00										
6°s, 6°, 7°	112,00										

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

Livello	Durata
QA, QB	180 giorni
1°	150 giorni
2°	75 giorni
3°	45 giorni
4° e 5°	30 giorni
6°S	20 giorni
6° e 7°	15 giorni
Note	
<i>La durata del periodo di prova va intesa come effettiva prestazione lavorativa (fermo restando il limite di 6 mesi) e che la riassunzione del dipendente entro 2 anni nella stessa mansione esonera lo stesso dal periodo di prova.</i>	

ORARIO

Orario normale di lavoro	<p>L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, distribuito su 5 giornate e mezza, da calcolarsi come media in un periodo di 6 mesi (elevabili a 12 dalla contrattazione territoriale o aziendale a fronte di giustificate ragioni).</p> <p>Per gli alberghi, il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni, con un nastro orario di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di 12 ore per il restante personale, fatte salve condizioni di miglior favore negoziate dalle parti a livello aziendale.</p> <p>Per gli alberghi diurni, l'orario di lavoro giornaliero non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione territoriale.</p>
Flessibilità	<p>Le aziende potranno adottare sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportino per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore all'orario normale di lavoro (40 ore settimanali) e per altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore, fermo restando che i lavoratori percepiranno la medesima retribuzione sia nelle settimane di sfioramento che di riduzione.</p> <p>Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative oltre il normale orario settimanale non potrà superare le 4 (settimane) consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le 8 ore giornaliere. Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro dovrà avvenire entro 12 settimane dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.</p> <p>Qualora l'estensione oltre il normale orario di lavoro sia effettuata per un numero di settimane consecutive pari a 12, con il recupero delle prestazioni entro 24 settimane dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa, il monte ore annuo di permessi per riduzione d'orario dei lavoratori interessati è elevato a 116 ore. Il ricorso a tali regimi di orario è consentito per un massimo di 2 volte all'anno, non consecutive, previo esame congiunto tra l'azienda e le RSU.</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>
Banca ore	<p>La banca delle ore può essere attivata mediante specifici accordi collettivi di secondo livello, al fine di consentire ai lavoratori di utilizzare in tutto o in parte mediante riposi compensativi eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo.</p>
Note	
<p><i>In via sperimentale nell'arco della vigenza del CCNL, le parti hanno convenuto di adottare una nuova disciplina dell'orario medio di lavoro, allo scopo di incentivare la continuità ed il prolungamento dei rapporti di lavoro, dalla quale sono esclusi i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tempo parziale nonché coloro che comprovino fondati e giustificati impedimenti.</i></p> <p><i>Nell'eventuale necessità di un minor apporto di attività lavorative, è consentito lo svolgimento di prestazioni di durata inferiore alle 40 ore settimanali, senza riduzioni della normale retribuzione mensile. Le mancate prestazioni saranno compensate da prestazioni di durata equivalente svolte nell'arco delle 13 settimane successive o, in caso tale condizione non si realizzi, sono detratte dal monte ore di permessi retribuiti stabiliti in merito alla riduzione dell'orario.</i></p>	

Viceversa, a fronte dell'esigenza di avvalersi di un maggior apporto di attività lavorative, è possibile l'effettuazione di prestazioni di durata superiore alle 40 ore settimanali, senza riconoscimento del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario. La compensazione di tali prestazioni avviene mediante riposi di durata equivalente fruiti nell'arco delle 8 settimane successive o, qualora ciò non si realizzi, il monte ore di permessi retribuiti sarà incrementato in misura pari alla durata delle prestazioni non compensate, mentre la maggiorazione per il lavoro straordinario sarà liquidata.

Con riferimento ai lavoratori stagionali, nonché ai lavoratori assunti a tempo determinato (esclusi i contratti conclusi per ragioni sostitutive ed i contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi), le suddette compensazioni potranno avvenire lungo tutto l'arco del rapporto di lavoro.

È previsto l'innalzamento del numero massimo di settimane previste in caso di minori e maggiori prestazioni lavorative sino a:

- ♦ 26 settimane, con riduzione dell'orario di lavoro pari a 30 minuti per ogni settimana effettivamente utilizzata in aggiunta alle 13 settimane, da riconoscersi ai lavoratori interessati dalla concreta applicazione del meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi spettanti come riduzione dell'orario di lavoro;
- ♦ 52 settimane, previa intesa in sede aziendale, interaziendale o territoriale, prevedendo l'innalzamento del monte ore annuo di permessi sino a 128 ore annue.

Nelle ipotesi diverse da quelle sopra definite, il numero di permessi previsti quale riduzione dell'orario di lavoro, che può essere utilizzato in caso di minor apporto di prestazioni lavorative, non potrà essere superiore a 64 ore annue a compensazione delle prestazioni rese a decorrere dal 1° gennaio 2016.

ROL E FESTIVITÀ

Rol	I lavoratori hanno diritto a 72 ore a titolo di permessi retribuiti per riduzione dell'orario di lavoro, in ragione d'anno. Tali riduzioni d'orario possono essere fruiti mediante permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera, fermo restando che, in presenza di particolari esigenze produttive, le aziende potranno decidere per una fruizione collettiva di tali permessi, nella misura massima di 32 ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.
Ex Festività	In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite, vengono concessi a tutti i lavoratori 32 ore di permesso individuale retribuito.
Festività	Qualora una delle festività cada nel giorno di riposo settimanale o in coincidenza con altra giornata festiva, al lavoratore spetta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera della retribuzione mensile, pari ad 1/26. Medesimo trattamento è dovuto anche per la festività del 4 novembre.

STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia	%
Lavoro straordinario diurno	30%
Lavoro straordinario notturno	60%
Lavoro notturno	25%
Lavoro festivo	20%
Lavoro domenicale (con giorno di riposo in giornata diversa dalla domenica)	10%

Note

Il lavoro straordinario è consentito nel limite di 260 ore annue per dipendente.

Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali, si considera:

- ♦ lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'orario contrattuale;
- ♦ lavoro notturno quello effettuato tra le ore 24.00 e le ore 6.00 del mattino per gli alberghi, ovvero dalle 23.00 alle 6.00 per gli alberghi diurni,
- ♦ lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

FERIE

Durata	Tutti i lavoratori hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie, ragguagliando una settimana intera a 6 giorni retribuiti.
Fruizione	Il periodo di ferie, di norma, non è frazionabile, salvo diversi accordi tra l'azienda e il lavoratore.

PREAVVISO

Livello	Anzianità di servizio		
	Fino a 5 anni compiuti	Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti	Oltre 10 anni
QA e QB	4 mesi	5 mesi	6 mesi
1°	2 mesi	3 mesi	4 mesi
2° e 3°	1 mese	45 giorni	2 mesi
4° e 5°	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° S, 6° e 7°	15 giorni	20 giorni	20 giorni
Note			
<i>I periodi riportati si ritengono di calendario.</i>			

ASSENZE TUTELE

CONGEDO MATRIMONIALE

Durata	15 giorni di calendario
Fruizione	Il congedo compete al lavoratore non in prova, è retribuito a carico del datore di lavoro e decorre, salvo casi eccezionali, dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio; se richiesti dal lavoratore possono essere concessi ulteriori 5 giorni non retribuiti.

MATERNITÀ

Maternità obbligatoria	Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera che viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione (100%).
Congedo Parentale	Disciplina ai sensi di legge.

MALATTIA

ALBERGHI (E CAMPEGGI)

Durata evento	Periodo malattia	Trattamento economico	Conservazione del posto
Inferiore o pari a 3 giorni	Primo giorno	0%	180 giorni per anno civile
	2° e 3° giorno	100%	
Superiore a 3 giorni	Primi 3 giorni	100%	
	dal 4° al 20° giorno	75%	
	dal 21° al 180° giorno	100%	

Note

Il trattamento economico indicato si intende comprensivo dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS.

Al termine del periodo di conservazione del posto, perdurando lo stato di malattia e per una sola volta, il lavoratore può richiedere al datore di lavoro un periodo di **aspettativa non retribuita** per un massimo di 120 giorni.

ALBERGHI DIURNI (E STABILIMENTI BALNEARI)

Periodo malattia	Trattamento economico	Conservazione del posto
Primi 3 giorni	100%	180 giorni per anno civile
dal 4° al 180° giorno	Integrazione del 28% di quanto corrisposto dall'INPS	

Note

Il trattamento economico indicato si intende comprensivo dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS.

Al termine del periodo di conservazione del posto, perdurando lo stato di malattia e per una sola volta, il lavoratore può richiedere al datore di lavoro un periodo di **aspettativa non retribuita** per un massimo di 120 giorni.

INFORTUNIO

ALBERGHI

Periodo infortunio	Trattamento economico	Conservazione del posto
Disciplina ai sensi di legge		180 giorni per anno civile

Note

Il trattamento economico dovuto al lavoratore si intende costituito dalla sola indennità di infortunio corrisposta dall'INAIL.

Al termine del periodo di conservazione del posto, perdurando lo stato di infortunio sul lavoro, per una sola volta, il lavoratore può richiedere al datore di lavoro un periodo di **aspettativa non retribuita** per un massimo di 120 giorni.

ALBERGHI DIURNI

Periodo infortunio	Trattamento economico	Conservazione del posto
Dal giorno dell'infortunio e fino a conservazione del posto	100%	180 giorni per anno civile

Note

Il trattamento economico indicato si intende comprensivo dell'indennità di infortunio corrisposta dall'INAIL.

Al termine del periodo di conservazione del posto, perdurando lo stato di infortunio sul lavoro, per una sola volta, il lavoratore può richiedere al datore di lavoro un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 120 giorni.

Per il personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo, il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- ◆ invalidità permanente: 7.746,85 euro;
- ◆ morte: 5.164,57 euro.

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

Diritto allo studio	<p>Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, ovvero corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, nonché corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo.</p> <p>I lavoratori potranno richiedere tali permessi retribuiti per un massimo di 150 ore "pro-capite" in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° ottobre 1978 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.</p> <p>I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.</p>
----------------------------	--

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Lavoro supplementare	<p>Per lavoro supplementare si intende quello prestato, su base volontaria, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.</p> <p>Il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 180 ore annue per singolo dipendente</p> <p>Le ore di lavoro supplementare devono essere retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e una maggiorazione determinata nella misura del 30%.</p>
Clausole elastiche	<p>Se le clausole elastiche sono contrattualizzate con il lavoratore, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero aumentare la stessa.</p> <p>Per le ore oggetto di variazione, che devono essere richieste con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, al lavoratore dovrà essere corrisposta una maggiorazione retributiva pari:</p> <ul style="list-style-type: none">all'1,5%, in caso di variazione della collocazione temporale della prestazione;al 31,5% (30% + 1,5%), in caso di variazione in aumento della prestazione lavorativa. <p>Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa possono essere richieste nel limite del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% prevista nei due casi precedenti, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.</p>
Note	
<p>La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore ai seguenti limiti (comunque modificabili dalla contrattazione di secondo livello):</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;◆ 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;◆ 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.	

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi	Percentuale	<p>Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Base di computo</th> <th>Num. lavoratori</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 - 4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5 - 9</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>10 - 25</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>26 - 35</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>36 - 50</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Oltre 50</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti a tempo determinato. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Le frazioni di unità si computano per intero.</p>	Base di computo	Num. lavoratori	0 - 4	4	5 - 9	6	10 - 25	7	26 - 35	9	36 - 50	12	Oltre 50	20%
	Base di computo	Num. lavoratori														
0 - 4	4															
5 - 9	6															
10 - 25	7															
26 - 35	9															
36 - 50	12															
Oltre 50	20%															
Esclusioni	<p>Oltre alle esclusioni previste dalla legge, i limiti numerici sopra indicati non si applicano alle aziende stagionali, in caso di nuove attività, sostituzione e/o affiancamento, per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (festività, manifestazioni, iniziative promozionali o commerciali), ovvero cause di forza maggiore.</p>															
Intervalli e deroga assistita	<p>Azienda e lavoratore possono stipulare un ulteriore contratto, oltre la scadenza dei 24 mesi, della durata massima di 8 mesi, elevabili a 12 dalla contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale. Intervalli temporali: 8 giorni se durata inferiore a 6 mesi, 15 giorni se superiore. L'accordo 31 ottobre 2018 (alberghi e campeggi) prevede alcune ipotesi in cui non trovano applicazione gli intervalli temporali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ nei confronti dei contratti conclusi per ragioni di stagionalità in senso ampio; ◆ nei casi in cui il datore conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza, pur non essendo tale facoltà prevista da disposizioni di legge o contrattuali; ◆ nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni sostitutive; ◆ per i contratti instaurati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito, con disoccupati con più di 45 anni di età e con persone iscritte negli elenchi di collocamento dei disabili; ◆ in ogni altro caso definito dalla contrattazione di 2° livello. 															

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera applicativa	L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 2°, 3°, 4°, 5°, 6° S e 6° livello della classificazione del personale.	
Scatti di anzianità	Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità, che sono pertanto corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.	
Attività formativa	<p>Il monte ore annuo di formazione professionalizzante, della quale è responsabile l'impresa, è definito in funzione del profilo professionale cui è finalizzato l'apprendistato e della durata dello stesso. Tale monte ore annuo è integrato dall'offerta formativa pubblica per quanto riguarda la formazione trasversale o di base, ove prevista. Le ore di formazione professionalizzante sono definite come segue.</p>	
	Profili professionali (livello inquadramento finale)	Ore annue formazione professionalizzante
	2° - 3°	60
	4° - 5° - 6° S	60
6°	45	

❑ DURATA APPRENDISTATO

Livello inquadramento finale	Qualifiche omologhe a quelle artigiane	Durata apprendistato
2°	-	34 mesi
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Capo cuoco ◆ Capo laboratorio gelateria / pasticceria ◆ Capo barista / capo barman / primo barman ◆ Capo banconiere di pasticceria 	46 mesi
3°	-	34 mesi
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Cuoco unico ◆ Primo pasticcere ◆ Coordinatore housekeeping villaggi turistici ◆ Primo barman, barman unico ◆ Governante unica ◆ Addetto alle prenotazioni (imprese di viaggi e turismo) 	46 mesi
4°	-	34 mesi
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gastronomo ◆ Gelatiere ◆ Pizzaiolo ◆ Cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita 	40 mesi
5°	-	34 mesi
6°S	-	34 mesi
6°	-	22 mesi

❑ TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Primo anno	Secondo Anno	Terzo Anno	Quarto anno
80%	85%	90%	95%
Note			
<p>La retribuzione dell'apprendista si calcola applicando le percentuali sopra indicate alla retribuzione prevista per i lavoratori di pari livello.</p>			

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo FON.TE			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	0,55%	0,55%	50%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993	0,55%	0,55%	100%

Note

La quota del 50% per i lavoratori già occupati al 28/04/1993 a titolo di "quota TFR", rappresenta la % di TFR accumulato da versare al Fondo.

La contribuzione ordinaria si calcola sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

All'atto dell'adesione, è previsto un versamento una tantum pari a 15,50 euro, dei quali 3,62 euro a carico del lavoratore e 11,88 euro a carico del datore di lavoro.

Sono interessati all'iscrizione al FON.TE sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato, purché con contratto di durata superiore a tre mesi.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Contribuzione Cassa Sanitaria QUAS

Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
Quadri	340,00 euro	50,00 euro

Note

Gli importi sopra indicati si intendono quale contribuzione annua.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi relativi al "welfare contrattuale" è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

Contribuzione Cassa Sanitaria FAST

Quota iscrizione (carico azienda)

Tipologia lavoratore	Una tantum all'iscrizione dipendente
Tempo pieno	15,00 euro
Tempo parziale	8,00 euro

Contribuzione ordinaria

Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
Tutti i lavoratori	10,00	2,00

Note

Gli importi sopra indicati si intendono quale contribuzione mensile, per 12 mensilità.

Il fondo FAST si applica ai dipendenti per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai Titoli X (aziende alberghiere) e XI (complessi turistico-ricettivi all'aria aperta).

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi relativi al "welfare contrattuale" è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

RETRIBUZIONE MINIMA

SETTORE ALBERGHI, ALBERGHI DIURNI E CAMPEGGI - ASSUNTI DAL 14 NOVEMBRE 2016

Livello	Paga base nazionale conglobata a partire dal 1° Gennaio 2018
QA	2.210,16
QB	2.046,20

Livello	Paga base nazionale conglobata a partire dal 1° Gennaio 2018
1°	1.906,44
2°	1.742,47
3°	1.643,37
4°	1.550,69
5°	1.454,28
6°S	1.398,37
6°	1.378,55
7°	1.291,81

È prevista un'indennità di funzione pari a 75,00 euro per il livello "QA" e 70,00 euro per il livello "QB".

SETTORE ALBERGHI, ALBERGHI DIURNI E CAMPEGGI MINORI - ASSUNTI DAL 14 NOVEMBRE 2016

Livello	Paga base nazionale conglobata a partire dal 1° Gennaio 2018
QA	2.196,97
QB	2.034,21
1°	1.894,45
2°	1.732,29
3°	1.634,37
4°	1.542,89
5°	1.447,07
6°S	1.391,76
6°	1.371,95
7°	1.285,81

È prevista un'indennità di funzione pari a 75,00 euro per il livello "QA" e 70,00 euro per il livello "QB".

SETTORE ALBERGHI, ALBERGHI DIURNI E CAMPEGGI - ASSUNTI PRIMA DEL 14 NOVEMBRE 2016

Livello	Paga base nazionale conglobata a partire dal 1° aprile 2016
QA	2.210,16
QB	2.046,20
1°	1.906,44
2°	1.742,47
3°	1.643,37
4°	1.550,69
5°	1.454,28
6°S	1.398,37

Livello	Paga base nazionale conglobata a partire dal 1° aprile 2016
6°	1.378,55
7°	1.291,81

È prevista un'indennità di funzione pari a 75,00 euro per il livello "QA" e 70,00 euro per il livello "QB".

SETTORE ALBERGHI, ALBERGHI DIURNI E CAMPEGGI MINORI - ASSUNTI PRIMA DEL 14 NOVEMBRE 2016

Livello	Paga base nazionale conglobata a partire dal 1° aprile 2016
QA	2.196,97
QB	2.034,21
1°	1.894,45
2°	1.732,29
3°	1.634,37
4°	1.542,89
5°	1.447,07
6°S	1.391,76
6°	1.371,95
7°	1.285,81

È prevista un'indennità di funzione pari a 75,00 euro per il livello "QA" e 70,00 euro per il livello "QB".