

GASTGEWERBE - ALBERGHI

INFORMAZIONI			
PARTI STIPULANTI	FEDERALBERGHI, FAITA, con la partecipazione di CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA FILCAMS- CGIL, ISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.	DATA	01.05.2013
ORARIO DI LAVORO			
ORARIO ORDINARIO	40 ore settimanali (escluso capi agenzia, direttori tecnici o amministrativi, capi ufficio ed capi reparto)		
SETTORI PARTICOLARI	40 settimanali e 8 giornaliere per adolescenti (minori di età compresa tra i 15 anni compiuti ed i 18 anni compiuti); - nastro orario di 14 ore (personale di sala, ricevimento e portineria) e 12 ore (restante personale) su 1 o 2 turni nelle Aziende alberghiere e nei Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta, con distribuzione orario su 5,5 giorni;		
LAVORO SUPPLEMENTARE	Lavoro prestato fino al raggiungimento del normale orario di lavoro settimanali da retribuire con una maggiorazione del 30% sulla paga oraria. il limite massimo di ore annue è pari a 180		
LAVORO STRAORDINARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 30% diurno; ➤ maggiorazione 60% notturno. Il limite massimo di orario straordinario è di 260 ore all'anno.		
LAVORO NOTTURNO	maggiorazione 25%; - maggiorazione 12% per il personale con qualifica notturna da valere solo per le aziende Alberghiere.		
LAVORO FESTIVO	maggiorazione 10% per lavoro domenicale in presenza di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica; - maggiorazione 20% per lavoro festivo.		
BANCA ORE	È consentita l'istituzione della banca ore con accumulo delle ore di straordinario, fermo restando la corresponsione delle relative maggiorazioni, e successivo recupero attraverso riposi compensativi. Ai lavoratori aderenti verrà elevato il monte ore annuo di permessi a 123 ore.		
FLESSIBILITÀ	<p>A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un minor apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata inferiore alle quaranta ore settimanali, senza riduzioni della normale retribuzione mensile. Le mancate prestazioni sono compensate da prestazioni di durata equivalente svolte nell'arco delle 13 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, sono detratte dal monte ore di permessi retribuiti.</p> <p>A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un maggior apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata superiore alle quaranta ore settimanali, senza corresponsione del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario. Tali prestazioni sono compensate da riposi di durata equivalente fruiti nell'arco delle 8 settimane successive o, qualora tale condizione 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 verrà liquidata. Al fine di perseguire l'obiettivo di prolungare la durata dei rapporti di lavoro fino ed oltre le 13 settimane, per i lavoratori stagionali nonché per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (con esclusione dei contratti stipulati per ragioni sostitutive e dei contratti a termine di durata superiore a 12 mesi), le compensazioni di cui ai commi precedenti potranno avvenire lungo tutto l'arco del rapporto di lavoro.</p> <p>Resta fermo, in ogni caso, il diritto al riposo giornaliero ed al riposo settimanale, con le modalità stabilite dalla legge e dal presente CCNL nonché la possibilità che le rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA/RSU o delegato aziendale) richiedano un incontro per l'esame congiunto delle eventuali problematiche applicative.</p> <p>Il numero massimo di settimane di maggior apporto di prestazioni lavorative può essere elevato sino a: a) 26 settimane, con riduzione dell'orario di lavoro pari a 30 minuti per ogni</p>		

	settimana effettivamente utilizzata in aggiunta alle 13 settimane, da riconoscersi ai lavoratori interessati dall'effettiva applicazione del meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi; b) 52 settimane, previo accordo, da definirsi in sede aziendale, interaziendale o territoriale, con l'assistenza delle organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, prevedendo l'elevazione del monte ore annuo di permessi sino a 128 ore annue. Nelle ipotesi diverse da quelle citate, il numero di permessi che può essere utilizzato non potrà essere superiore a: - 64 ore annue a compensazione delle prestazioni rese	
ASSENZE		
FERIE	APPRENDISTI - Liv. TUTTI = 173 Ore (26gg). IMPIEGATI - Liv. TUTTI = 173 Ore (26gg). OPERAI - Liv. TUTTI = 173 Ore (26gg).	
RIDUZIONE ORARIO	104 ore (Riduzioni comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite, escluso l'Epifania (reintrodotta) ed escluse le 24 ore di riduzione riconosciute con art. 52 CCNL 8/7/82)	
CONGEDO MATRIMONIALE	15 giorni di calendario retribuiti più altri 5 giorni (facoltativi) non retribuiti (normativa non applicabile alle aziende stagionali)	
PERMESSI STUDIO	Max 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 dall'1/10/1978 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata.	
PERMESSI SINDACALI	Dirigente sindacale di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici: - 24 ore per anno, aziende da 6 a 15 dipendenti; - 70 ore per anno, aziende con oltre 15 dipendenti e Imprese di Viaggi e Turismo a prescindere dal numero dei dipendenti occupati Dirigente di Rappresentanze Sindacali Aziendali - 8 ore mensili	
ASSEMBLEE SINDACALI	10 ore annue	
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	"generica" di 120 giorni per prolungamento della malattia nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro oltre i 180 giorni di conservazione del posto, a condizione che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo la proroga dell'aspettativa generica anche se eccedente il 120 giorni con riferimento ai malati con gravi patologie, oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente	
COMPORTE	180 giorni in un anno solare.	
CESSAZIONE RAPPORTO		
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ livello 1° Super: 90 giorni; ➤ livello 1°: 90 giorni; ➤ livello 2°: 60 giorni; ➤ livello 3°-4°: 45 giorni; ➤ livello 5°-6°: 15 giorni. 	I giorni si intendono di calendario
PREAVVISO	Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti: A) Fino a 5 anni di anzianità: livelli A e B: 4 mesi; - livello 1: 2 mesi; - livelli 2 e 3: 1 mese; - livelli 4 e 5: 20 giorni; - livelli 6S, 6 e 7: 15 giorni. B) Oltre i 5 e fino a 10 anni di anzianità: - livelli A e B: 5 mesi; - livello 1: 3 mesi; - livelli 2 e 3: 45 giorni; - livelli 4 e 5: 30 giorni; - livelli 6S, 6 e 7: 20 giorni. C) Oltre 10 anni di anzianità: - livelli A e B: 6 mesi; - livello 1: 4 mesi; - livelli 2 e 3: 2 mesi; - livelli 4 e 5: 45 giorni; - livelli 6S, 6 e 7: 20 giorni.	
PREVIDENZA COMPLEMENTARE		
FON.TE.	Contribuzioni previste per i lavoratori dipendenti del settore Turismo: - 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico	

	del lavoratore; - 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro; - 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo; - una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a Lire 30.000 di cui 23.000 a carico dell'azienda e 7.000 a carico del lavoratore. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28/4/93, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo. Al momento dell'adesione al fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. Gli apprendisti possono iscriversi al Fondo di previdenza complementare di settore Fon.te
ASSISTENZA COMPLEMENTARE	
FAST	All'atto della prima iscrizione è dovuta al fondo una quota pari a 15,00 euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro. Per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10,00 euro a carico del datore di lavoro e 2,00 euro a carico del lavoratore.
QUAS	Qu.a.s. - Assistenza sanitaria integrativa per la categoria Quadro: - Euro 340,00 a carico dell'azienda; - Euro 50,00 a carico del lavoratore. La quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340 a carico dell'azienda.
ENTE BILATERALE	
ENTE BILATERALE	<p>Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro; - lo 0,20 per cento a carico del lavoratore. <p>L'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali, determinato rimane obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente.</p> <p>Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.</p> <p>Il quindici per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.</p> <p>Sulle somme riscosse per il tramite della convenzione in essere tra l'INPS e le organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL, la quota di competenza dell'EBNT è ridotta al dieci per cento, con decorrenza dall'1/1/2004.</p> <p>I contributi riscossi dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelli attualmente accantonati, dedotto quanto di competenza dell'EBNT, saranno trasferiti agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL Turismo.</p> <p>L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali in relazione ai contributi riscossi direttamente dagli stessi.</p>
CONGEDI	
MATERNITÀ OBBLIGATORIA	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
CONGEDO PARENTALE	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.

PATERNITÀ OBBLIGATORIA	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.