

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2018
31 dicembre 2018**Sintesi CCNL
TURISMO**

(Confesercenti - Alberghi e complessi ricettivi all'aria aperta)

SINTESI NORMATIVA**Parti contraenti****Sindacati:** Filcams-Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs:**Associazioni datoriali:** Assoturismo, Assohotel, Assocamping**Sfera applicazione:** Aziende alberghiere e complessi ricettivi all'aria aperta**Relazioni sindacali****Contrattazione integrativa:** durata 4 anni, territoriale per aziende fino a 15 dip. aziendale per le aziende da 16 dipendenti.**Dritti di informazione:** a livello territoriale (aziendale oltre 100 dip. o di particolare importanza).**Ente bilaterale:** a livello nazionale e regionale, finanziati con lo 0,40% calcolato su paga base e contingenza, per 14 mensilità, 0,20% a carico lavoratore, 0,20% a carico del datore di lavoro. L'azienda che omette il versamento alla bilateralità è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione dello 0,60% di paga base e contingenza non assorbibile per 14 mensilità.**Assistenza sanitaria integrativa Aster,** devono essere iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato con contratto sia a tempo pieno che a tempo parziale, inclusi gli apprendisti. Il contributo a carico del datore di lavoro per 12 mensilità è di 11 € mensili dal 1/2/2018 e di 12 € mensili dal 1/1/2019.

L'azienda che ometta il versamento delle quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari a 16 € per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto. La corresponsione dell'indennità sostitutiva non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie e il diritto al maggior danno subito.

Assistenza sanitaria quadri Quas 340 € l'anno a carico datore di lavoro 50 € l'anno a carico del lavoratore, la quota una tantum a carico azienda è di €340**Dirigenti sindacali:** componenti dei comitati direttivi componenti della Rsa, della Rsu..**Permessi sindacali** componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;
 - 1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.
- i permessi vanno richiesti con un preavviso di almeno 24 ore - spettano a:
- 3 componenti, nelle unità produttive fino a 200 dipendenti;
 - 3 componenti ogni 300 dipendenti (o frazione), nelle unità produttive fino a 3000 dipendenti;
 - 3 componenti ogni 500 dipendenti (o frazione), nelle unità produttive di dimensioni maggiori, in aggiunta al numero di cui al punto precedente. Ai componenti delle R.S.U. spettano inoltre per la partecipazione a trattative, congressi e convegni di natura sindacale, permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 giorni all'anno da richiedere con un preavviso di almeno 3 giorni. Ai componenti dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. - nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione sindacale stipulante - sono concessi permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle seguenti misure:

Ore annue	Dipendenti azienda
24	da 6 a 15
70	oltre 15

Parte normativa ed economica:
1 gennaio 2018
31 dicembre 2018

Sintesi CCNL
TURISMO
(Confesercenti - Alberghi e complessi ricettivi all'aria aperta)

Assemblee sindacali retribuite: oltre i 15 dipendenti 10 ore annue.

Mercato del lavoro

Tempo parziale: sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore entro le seguenti fasce:

- 15 ore settimanali, 64 ore mensili, 600 ore annuale.

Clausole elastiche: variazione della collocazione temporale della prestazione magg.ne 1,5%, in alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti possono concordare una indennità annuale pari almeno a 120 € non cumulabili, da corrispondere per quote mensili. Variazione in aumento della durata della prestazione entro il limite max del 30% della prestazione annua concordata. Il lavoro supplementare deve essere retribuito con la maggiorazione del 30%+1,5%.

Revoca dalle clausole elastiche il lavoratore può a fronte di esigenze di tutela della salute certificate dal Ssn, per comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, in caso di patologie oncologiche o patologie cronico degenerative proprie o riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, oppure un lavoratore che assista una persona convivente con inabilità con connotazione di gravità art. 3 comma 3 L. 104, figlio convivente non superiore a 13 anni o figlio convivente portatore di handicap con connotazione di gravità art. 3 comma 3 L. 104, lavoratore studente iscritto e frequentante corsi di studio può revocare il consenso alle clausole elastiche per iscritto, a fronte della revoca viene meno la possibilità in capo al datore di lavoro di modificare la distribuzione temporale dell'orario o di richiedere la prestazione di ore supplementari

Part-time weekend di 8 ore settimanali per il fine settimana, riservato a studenti, percettori di sostegno al reddito.

Apprendistato professionalizzante

Livelli	Durata/mesi
2, 3, 4, 5 e 6S	36
6	24

per le figure professionali elencate dall'accordo 17/4/2012, aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, è ammessa una durata fino a 48 mesi. 2° livello capo cuoco, capo laboratorio di pasticceria, gelateria, capo barista, capo barman, 3° livello cuoco unico, primo pasticcere, coordinatore housekeeping villaggi turistici, 4° livello durata massima 42 mesi, gastronomo, gelatiere, pizzaiolo, cuoco capo partita

Retribuzione:	Periodo	primo anno	80%	secondo anno	85%
		terzo anno	90%	quarto anno	95%

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto al 17 aprile 2012 sono conservati ad personam. percentuale di conferma almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 36 mesi precedenti.

Apprendistato in cicli stagionali Entro i limiti massimi di durata stabiliti dal CCNL è possibile articolare l'apprendistato in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. Sono considerate anche le prestazioni di breve durata rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista assunto a termine per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella stessa azienda nella stagione successiva.

Apprendista minorenni: divieto di svolgimento lavoro notturno fra le ventidue e le sei.

Apprendistato malattia e infortunio come i lavoratori qualificati.

Limiti percentuali

Assunti a tempo indeterminato	nr. Lavoratori a tempo determinato
0 a 4	4
da 5 a 9	6
da 10 a 25	7
da 26 a 35	9
da 36 a 50	12
oltre 50	20%

la base di computo è costituita dai lavoratori assunti a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza al momento della stipula del tempo determinato.

I limiti sopra esposti non si applicano ai contratti a termine stipulati per:

- attività stagionali ex D.P.R. n. 1525/1963;
- sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo,

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2018
31 dicembre 2018**Sintesi CCNL
TURISMO**

(Confesercenti - Alberghi e complessi ricettivi all'aria aperta)

- c) intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno:
 - periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
 - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
 - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
 - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.
- d) avvio nuove attività, limitatamente al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non oltre i 12 mesi, elevabili a 24 in sede di contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale.
- e) cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali.

Lavoratori stagionali: diritto di precedenza di riassunzione nella stagione seguente (domanda entro 3 mesi). Il diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Tempi di stacco non si applicano nei contratti stipulati per la stagionalità, per motivi sostitutivi e nelle fasi di avvio di nuove attività ed in ogni altro caso individuato dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato contenuto entro il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato, con un minimo di 3 lavoratori somministrati. Sempre consentito in caso di sostituzioni ed eventi fieristici e similari. La stipula di contratti di somministrazione di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità di lavoratori con la stessa qualifica che hanno attivato il diritto di precedenza

Orario di lavoro: 40 ore settimanali.

Orario multi periodale in particolari periodi dell'anno esame congiunto Rsa/rsu su esigenze impresa, due settimane prima dell'adozione del programma comunicazione ai lavoratori. Superamento dell'orario contrattuale fino a 48 ore settimanali, fermo restando il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, per un massimo di 20 settimane l'anno (12 mesi a partire dall'inizio del programma). I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quello di riduzione, lo straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

Orario multi periodale part-time demandato al 2° livello di contrattazione e per i quali sarà possibile negoziare aumento di orario o passaggio a tempo pieno

Ferie: 26 giorni lavorativi (6 gg. Settimanali a prescindere dalla distribuzione dell'orario settimanale). Previo accordo tra le parti tenendo conto esigenze aziendali e personali del lavoratore.

Permessi retribuiti: 104 ore all'anno, da usufruire entro giugno dell'anno seguente.

Assenze dal lavoro

Malattia e infortunio conservazione posto n. 180 gg. (ai fini del calcolo del periodo di comporto si sommano le assenze dovute a malattia e quelle dovute ad infortunio) per anno di calendario (1/1 31/12) + aspettativa 120 giorni (in caso di gravi patologie oncologiche, a richiesta dell'interessato, l'aspettativa generica di 120 gg. sarà prorogata anche se eccedente i 120 gg.) Per i lavoratori assunti a termine la conservazione del posto è limitata al solo periodo di ingaggio o di stagione.

Trattamento economico malattia per le malattie di durata fino a 3 giorni 100% per il 2° ed il 3° giorno. Per le malattie di durata superiore 100% per i primi 3 giorni, 75% dal 4° al 20° giorno; 100% dal 21° al 180° giorno

Congedo di Maternità: Per i periodi di astensione obbligatoria alla lavoratrice compete, per un periodo di 5 mesi, un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro fino a concorrenza dell'intera retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, compresa la tredicesima mensilità. Nessun obbligo di integrazione incombe al datore di lavoro per quanto riguarda la quattordicesima mensilità.

Part-time post-maternità: per i lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato, al fine di consentire l'assistenza al bambino fino a tre anni di età le aziende accoglieranno nell'ambito del 5% della forza occupata nell'unità produttiva la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Ulteriori ipotesi di part-time in caso di problemi di salute del figlio che comportino difficoltà di apprendimento, certificazione Dsa o Dsp da parte del Servizio Sanitario Nazionale, o di comunicazione da parte degli istituti scolastici, alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, verranno concessi turni di lavoro agevolati, o in alternativa la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Le modalità di fruizione dell'agevolazione saranno determinate a livello aziendale.

Congedo per motivi familiari in caso di comprovata disgrazia (coniuge, unione civile, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi, e cognati) nonché nei casi di calamità naturali, congedo straordinario retribuito la cui durata sarà rapportata alle reali esigenze di assenza con un limite massimo di 5 giorni. In caso di grave infermità dei familiari (regolamento L. 53, D.I. 21/7/2000 n. 278) in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso si possono concordare riduzioni di orario, nel limite di 3 giorni lavorativi l'anno, la riduzione deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento della grave infermità.

Retribuzione: entro il mese, con una tolleranza di 6 giorni.

Scatti di anzianità: 6 triennali.

Mensilità supplementari: 13ª a Natale. 14ª retribuita a luglio, per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 13ª e 14ª mensilità deve essere effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto.

Vitto e alloggio I lavoratori che usufruiscono della somministrazione del vitto e della fornitura dell'alloggio devono corrispondere all'azienda il relativo prezzo determinato nei seguenti importi:

- un pranzo: € 0,90;
- una prima colazione: € 0,16;
- un pernottamento: € 1,00.

A decorrere dal 18 luglio 2018, eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli sopra indicati sono adeguati nella misura massima di € 0,10 per il pranzo, di € 0,02 per la prima colazione e di € 0,10 per il pernottamento.

Maturazione ratei: In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei 12 mesi precedenti ai fini della determinazione dei ratei di 13ª 14ª mensilità, ferie e permessi, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta, comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 26 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni.

Divisore contrattuale per determinare la paga oraria

45 sett.li /192	44 sett.li /190
40 sett.li /172	paga giornaliera /26

Lavoratori extra e di surroga: durata non superiore a 3 giorni, retribuiti con una paga oraria lorda, onnicomprensiva.

Premio di risultato: effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello. Le piattaforme rivendicative saranno presentate a partire dal 1º settembre 2019. È stato concordato l'istituzione di 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 1º luglio 1993 da aziende aderenti ad associazioni o stipulanti il CCNL turismo Confesercenti. L'erogazione del premio è connesso al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo aziendale o territoriale. Il premio sarà erogato alle scadenze previste nell'accordo e compete ai lavoratori qualificati in forza al mese precedente la scadenza stabilita dai contratti e che risultino iscritti nel Libro unico del lavoro da almeno 6 mesi. L'importo spettante sarà proporzionato alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate nell'anno precedente, per i lavoratori a tempo parziale il premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Livello	euro	Livello	euro
A, B	296,00	1, 2, 3	251,00
4, 5	222,00	6S, 6, 7	178,00

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2018
31 dicembre 2018**Sintesi CCNL
TURISMO**

(Confesercenti - Alberghi e complessi ricettivi all'aria aperta)

Il premio è assorbito fino a concorrenza da ogni, trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL turismo Confesercenti che venga riconosciuto successivamente al 1 gennaio 2018, non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993. L'accordo individua in casi in cui in presenza di difficoltà, ricorso ammortizzatori sociali, o che determinino risultati negativi, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

Qualora nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa non venga definito un accordo entro il 31 ottobre 2020, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2021, i seguenti importi

Livello	euro	Livello	euro
A, B	186,00	4, 5	158,00
1, 2, 3	140,00	6S, 6, 7	112,00

Sintesi Classificazione / Periodo di prova / Preavviso

LIVELLI inquadramento	QUALIFICHE principali	Periodo di prova	Preavviso fino 5 anni	Preavviso 5 / 10 anni	Preavviso oltre 10 aa
QUADRI A	direttore, gerente.	180 gg	4 mesi	5 mesi	6 mesi
QUADRI B	vice direttore, capo del personale.	180 gg	4 mesi	5 mesi	6 mesi
1°	responsabile di ristorante, servizi di prenotazione	150 gg	2 mesi	3 mesi	4 mesi
2°	capo ricevimento, capo cuoco, capo barman.	75 gg	1 mese	45 gg	2 mesi
3°	portiere unico, cuoco unico, portiere di notte, barman unico.	45 gg	1 mese	45 gg	2 mesi
4°	portiere, cuoco capo partita, barman, gelatiere, pizzaiolo.	30 gg	20 gg	30 gg	45 gg
5°	cuoco, cameriere, barista, operaio comune, cassiera	30 gg	20 gg	30 gg	45 gg
6° super	commis, addetto mensa dopo 1° anno, addetto ai servizi di camera	20 gg	15 gg	20 gg	20 gg
6°	addetto di cucina per 1° anno, facchino, cameriera ai piani	15 gg	15 gg	20 gg	20 gg
7°	personale di fatica e/o pulizie	15 gg	15 gg	20 gg	20 gg
apprendisti	tutte le qualifiche	25 gg eff.	-	-	-
stagionali	(Periodo prova escluso se già prestato servizio presso stessa azienda)	10 gg	-	-	-

I giorni del periodo di prova sono giorni di effettiva presenza fermo restando il limite massimo di durata di 6 mesi previsto per i quadri. Il lavoratore riassunto entro 2 anni, con la stessa qualifica, è dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

Il preavviso decorre da qualsiasi giorno del mese.

Parte normativa ed economica: 1 gennaio 2018 31 dicembre 2018	Sintesi CCNL TURISMO (Confesercenti - Alberghi e complessi ricettivi all'aria aperta)
--	---

Tabella delle maggiorazioni (sulla paga oraria)

TIPO DI LAVORO	LIMITE ANNUO	LAVORO DIURNO	LAVORO NOTTURNO 24-6	FESTIVO
Lavoro straordinario	260 ore	30 %	60 %	
Lavoro festivo ordinario	-		-	20%
Lavoro notturno ordinario	-		25% Per i lavoratori con qualifica notturna 12%	

TURISMO ALBERGHI E IMPIANTI RICETTIVI ALL'ARIA APERTA

Tabella Generale - Minimi dall'1/01/2018

LIVELLI	PAGA BASE DAL 1/01/2018	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	TOTALE
QUADRI A	1.667,46	542,70	75	2.285,16
QUADRI B	1.508,61	537,59	70	2.116,20
I	1.369,73	536,71		1.906,44
II	1.210,88	531,59		1.742,47
III	1.115,11	528,26		1.643,37
IV	1.025,75	524,94		1.550,69
V	931,91	522,37		1.454,28
VIS	877,73	520,64		1.398,37
VI	858,04	520,51		1.378,55
VII	773,36	518,45		1.291,81

Parte normativa ed economica:
1 gennaio 2018
31 dicembre 2018

Sintesi CCNL
TURISMO
(Confesercenti - Alberghi e complessi ricettivi all'aria aperta)

apprendisti 1° anno 80%		apprendisti 3° anno 90%	
II	1393,98	II	1568,22
III	1314,70	III	1479,03
IV	1240,55	IV	1395,62
V	1163,42	V	1308,85
VIS	1118,70	VIS	1258,53
VI	1102,84		
apprendisti 2° anno 85%		apprendisti 4° anno 95% durata massima superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali	
II	1481,10	II	1655,35
III	1396,86	III	1561,20
IV	1318,09	IV	1473,16
V	1236,14		
VIS	1188,61		
VI	1171,77		

ALBERGHI E COMPLESSI RICETTIVI ALL'ARIA APERTA
AZIENDE MINORI - MINIMI DAL 1/01/2018

LIVELLI	PAGA BASE DAL 1/01/2018	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	TOTALE
QUADRI A	1.656,10	541,61	75	2.272,71
QUADRI B	1.498,28	536,61	70	2.104,89
I	1.359,40	535,73		1.895,13
II	1.202,10	530,76		1.732,86
III	1.107,36	527,52		1.634,88
IV	1.019,04	524,29		1.543,33
V	925,71	521,77		1.447,48
VIS	872,05	520,09		1.392,14
VI	852,36	519,96		1.372,32
VII	768,20	517,95		1.286,15

Parte normativa ed economica: 1 gennaio 2018 31 dicembre 2018	Sintesi CCNL TURISMO (Confesercenti - Alberghi e complessi ricettivi all'aria aperta)
--	---

apprendisti 1° anno 80%		apprendisti 3° anno 90%	
II	1386,29	II	1559,57
III	1307,90	III	1471,39
IV	1234,66	IV	1389,00
V	1157,98	V	1302,73
VIS	1113,71	VIS	1252,93
VI	1097,86		
apprendisti 2° anno 85%		apprendisti 4° anno 95% durata massima superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali	
II	1472,93	II	1646,22
III	1389,65	III	1553,14
IV	1311,83	IV	1466,16
V	1230,36		
VIS	1183,32		
VI	1166,47		

Una tantum, esclusivamente per le aziende Alberghiere e Complessi ricettivi all'aria Aperta

A parziale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai lavoratori in forza alla data del 18 luglio 2018 verrà corrisposto un importo forfettario, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in proporzione alla durata del rapporto ed all'effettivo servizio prestato nel periodo interessato. L'importo è pari a € 936 lordi al quarto livello riparametrato e sarà erogata in cinque rate mensili di pari importo a partire dalla retribuzione di agosto 2018 ai lavoratori che siano in forza alla data di decorrenza di tali rate.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo sarà erogata l'una tantum in misura riproporzionata in base al trattamento economico di cui all'art. 9 dell'accordo di riordino dell'apprendistato del 20 aprile 2012 con le medesime decorrenze stabilite per i lavoratori qualificati.

L'importo una tantum sarà inoltre ridotto in caso di assenze o aspettative non retribuite, assenze per congedo di maternità o parentale, part-time, sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale.

Gli importi eventualmente corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali e/o miglioramenti contrattuali vanno considerati assorbiti fino a concorrenza.

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2018
31 dicembre 2018**Sintesi CCNL
TURISMO**

(Confesercenti - Alberghi e complessi ricettivi all'aria aperta)

LIVELLI	IMPORTI UNA TANTUM RIPARAMETRATI
QUADRI A	1539,16
QUADRI B	1389,89
I	1259,19
II	1109,92
III	1019,94
IV	936
V	847,79
VIS	796,88
VI	778,35
VII	698,74

PERSONALE EXTRA**Minimi dall'1/01/2018**

AREA	Compenso orario in vigore dal 1/01/2018
IV	14,25
V	13,58
VIS	12,99
VI	12,83
VII	12,01