

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ  
NEL SETTORE DEL TURISMO (fino a 15 dipendenti)

sottoscritto dalle parti il 31 dicembre 2003,

in vigore dal 31 dicembre 2003

- Confederazione Italiana Federazioni Autonome (CIFA) con sede in Roma, via Appia Nuova 185, rappresentata dal Presidente nazionale Andrea Cafà;
- Federazione Autonoma Commercianti, Rappresentanti, Operatori del Turismo e Artigiani (FEDARCOM), con sede a Roma, via Appia Nuova 185, rappresentata dal Segretario nazionale Emanuele Cafà

e

- Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori (ConfSAL) con sede in Roma, viale Trastevere 60, rappresentata da Marco Paolo Nigi, assistito da Maio Francesco e Gianfranco Pizzoli;
- Federazione Italiana Lavoratori Commercio (FILC) con sede in Roma, viale Castrense, rappresentata da Bonaccorso Antonio

è stato stipulato il seguente CCNL per i lavoratori dipendenti di aziende che svolgono attività nel settore del turismo:

- aziende alberghiere
- pubblici esercizi
- complessi turistici ricettivi dell'aria aperta
- stabilimenti balneari
- imprese viaggi e turismo
- alberghi diurni

con un numero massimo di 15 dipendenti.

ConfSAL  
FILC  
FEDARCOM  
CIFA

### PREMESSA

Le parti nel rispetto della loro piena autonomia e ferme restando le rispettive responsabilità e funzioni hanno inteso realizzare, con il presente CCNL, una normativa finalizzata al consolidamento e allo sviluppo delle piccole imprese del settore del turismo.

Ciò, pertanto, ha imposto l'esigenza di riflettere ed avviare un'iniziativa contrattuale autonoma, in un moderno rapporto che tenga al centro del problema il modo di combattere il diffuso fenomeno del lavoro nero nel settore del turismo.

Inoltre, fine del contratto è anche quello di porre rimedio alla generalizzata insoddisfazione e contrarietà che la maggioranza delle aziende del comparto manifesta quotidianamente nei confronti degli

strumenti contrattuali attualmente esistenti.

Altrettanto si può dire dei lavoratori dipendenti, che sono sindacalizzati in piccolissima percentuale e che, anche quando lo sono, in realtà non partecipano alle effettive formazioni della volontà contrattuale.

Le parti, infine, valutata la particolare difficile situazione in cui versano le piccole aziende del settore del turismo, ma anche degli altri settori del terziario, reputano, pertanto, di poter sottoscrivere il presente contratto nel rispetto della vigente normativa di legge e dei principi generali contrattuali.

Concordano, inoltre, di rivedere ed, eventualmente, adeguare i livelli retributivi concordati, qualora venisse decisa l'abolizione dell'indennità di contingenza.

## Titolo I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

### Articolo 1.

Il presente CCNL disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, tra le aziende del settore del turismo e il relativo personale dipendente.

### Articolo 2.

Il contratto si applica:

a) alle Aziende alberghiere:

- alberghi
- motel
- pensioni
- locande
- fittacamere
- ostelli
- residence
- colonie climatiche

b) ai Pubblici esercizi:

- bar
- caffè
- gelaterie
- snack bar
- bottiglierie e fiaschetterie
- ristoranti
- trattorie
- osterie
- pizzerie
- tavole calde
- self-service
- fast-foods
- rosticcerie
- paninoteche
- friggitorie
- locali notturni

- sale da ballo
- sale da gioco
- posti di ristoro
- spacci aziendali
- aziende di ristorazione collettiva

c) ai Complessi turistici ricettivi dell'aria aperta:

- campeggi
- villaggi

d) agli Stabilimenti balneari

e) alle Imprese Viaggi e Turismo

f) agli Alberghi diurni.

## Titolo II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### Articolo 3.

Appartengono al:

Livello 1:

- direttore
- gerente
- capo Agenzia cat. A

Livello 2:

- capo contabile
- capo ufficio catering
- capo Agenzia cat. B

Livello 3:

- impiegato di concetto;
- responsabile di Amministrazione
- impiegato con conoscenza di 2 lingue estere addetto al ricevimento
- addetto all'assistenza accompagnamento di viaggi
- tecnico diplomato
- cuoco unico
- portiere unico
- barman
- pasticciere
- gelataio
- pizzaiolo unico
- barista
- cameriere di rango
- parrucchiere
- estetista
- istruttore di nuoto con brevetto
- infermiere diplomato
- operaio specializzato

Livello 4:

- impiegato d'ordine

- cassiere
- centralinista
- impiegato con conoscenza di una lingua estera
- addetto ai servizi turistici
- operaio qualificato
- aiuto cuoco
- aiuto pasticciere
- aiuto portiere
- guardarobiere
- magazziniere
- aiuto gelataio
- aiuto pizzaiolo
- aiuto barista
- demi chef
- autista
- giardiniere
- cameriere
- manicurista

#### Livello 5:

- comis di cucina, ristorante, bar, self-service, tavola calda
- addetto alla cucina
- lavandaio
- garagista
- addetto portineria
- facchino ai piani
- cameriere ai piani
- cameriere nei villaggi turistici
- personale di fatica
- aiuto cameriere
- bagnino
- fattorino
- guardiano
- custode
- addetto alle pulizie
- inserviente

### Titolo III - ASSUNZIONE

#### Articolo 4.

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato, è ammessa, inoltre, l'assunzione diretta di personale extra e/o di rinforzo in occasione di speciali servizi (banchetti, ricevimenti, sostituzioni) di durata non superiore a 1 giorno. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'Ufficio di collocamento entro il giorno successivo non festivo.

L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- data di assunzione
- durata del periodo di prova
- qualifica di inquadramento
- trattamento economico

L'azienda dovrà consegnare contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL che dovrà essere controfirmato per accettazione da parte del lavoratore dipendente.

#### Articolo 5.

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- certificato di nascita;
- certificato del titolo di studio;
- numero di codice fiscale;
- libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- libretto di idoneità sanitaria per il personale che deve essere adibito alla preparazione, manipolazione di sostanze alimentari;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- accettazione della lettera di assunzione;
- dichiarazione di accettazione della normativa del presente CCNL;
- altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere.

#### Titolo IV - PERIODO DI PROVA

##### Articolo 6.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- livello 1: giorni 60
- livelli 2 e 3: giorni 45
- livelli 4 e 5: giorni 30

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di calendario.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al TFR ad eccezione dei ratei di ferie e 13a mensilità.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

#### Titolo V - ORARIO DI LAVORO

##### Articolo 7.

La durata normale del lavoro effettiva per la quasi generalità delle aziende del settore turismo è fissata in 40 ore settimanali.

Per i dipendenti: custodi, guardiani, portieri, inservienti, camerieri, personale di servizio e di cucina, centralinisti e interpreti, con mansioni discontinue o di semplice attesa l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore in misura non superiore alle 2 ore giornaliere e alle 12 settimanali.

Per lavoro effettivo s'intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

Le ore di lavoro svolte nelle giornate di domenica saranno retribuite con una maggiorazione del 3% della paga base tabellare.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 5% sulla paga base tabellare.

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è compresa tra un minimo di mezz'ora ad un massimo di 1 ora al giorno.

#### Articolo 8.

L'orario di lavoro dei fanciulli, liberi da obblighi scolastici e fino a 15 anni compiuti, non può durare, senza interruzione, più di 5 ore.

Qualora l'orario di lavoro superi le 5 ore deve essere interrotto da un riposo intermedio di almeno mezz'ora.

#### Articolo 9.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile, a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del lavoro.

### Titolo VI - LAVORO STRAORDINARIO

#### Articolo 10.

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro giornaliero e settimanale contrattuale.

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 200 ore annue.

Le maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione sono:

- per le prestazioni di lavoro fino alla 48a ora settimanale il 15%;
- per le prestazioni di lavoro che eccedono la 48a ora settimanale il 20%;
- per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:

- \* lavoro straordinario diurno e festivo 20%;
- \* lavoro straordinario notturno 30%;
- \* lavoro straordinario notturno festivo 40%.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

## Titolo VII - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE, PERMESSI

### Articolo 11.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali, quelle di pubblica utilità, quelle rivolte a soddisfare direttamente i bisogni del pubblico, i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

### Articolo 12.

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

a) festività nazionali:

- 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- 1° maggio (festa del Lavoro)

b) festività infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- lunedì dopo Pasqua
- 15 agosto (Assunzione)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 9 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- S. Patrono

Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.

### Articolo 13.

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane di calendario.

Le ferie sono irrinunciabili.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di 3 periodi.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda e quelle dei lavoratori è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a 2 settimane nei periodi di meno affluenza da parte dei consumatori.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Al lavoratore retribuito in parte o in tutto con le provvigioni, il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie una quota pari alla media delle provvigioni percepite dallo stesso negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti 12simi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Articolo 14.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza giustificato motivo e non potrà uscire dall'azienda senza essere autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi, saranno, eventualmente, concessi.

Titolo VIII - CONGEDO MATRIMONIALE - MATERNITÀ - SERVIZIO MILITARE

Articolo 15.

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio un periodo di congedo matrimoniale della durata di 20 giorni consecutivi.

Durante tale periodo il lavoratore dipendente avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 10 giorni.

La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

Articolo 16.

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalla vigente legislatura sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Articolo 17.

In caso di chiamata alle armi, obblighi di leva, di servizio civile o richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi in vigore.

Il lavoratore, entro 30 giorni dal congedamento, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza, il rapporto è risolto.

Il periodo trascorso durante il periodo di leva va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'anzianità.

I periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il periodo di lavoro senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra. Per i periodi eccedenti la durata normale del servizio di leva.

#### Titolo IX - MISSIONI E TRASFERIMENTI

##### Articolo 18.

Al lavoratore in trasferta oltre al rimborso dell'importo delle spese viaggio e di altre, eventualmente, sopportate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente tra datore di lavoro e dipendente.

Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

#### Titolo X - MALATTIE E INFORTUNI

##### Articolo 19.

In caso di assenze per malattia a infortunio viene assicurata al lavoratore, non in prova, il seguente trattamento:

- mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi nel corso dell'anno solare e non più di 9 mesi nel corso del biennio;
- mantenimento del posto di lavoro per assenze anche non continuative fino ad un massimo di 12 mesi (anno 365 giorni) nel periodo di 3 anni, o meno dovuti anche a eventi morbosi diversi.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i limiti sopra indicati è facoltà dell'azienda risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso fermo restando il diritto del dipendente al TFR.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari a:

- 0,25% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 1° al 3° se questa non supera i 7 giorni;
- 100% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 1° al 3° se questa supera i 7 giorni;
- 60% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 7° se questa non supera i 7 giorni;
- 75% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 4° al 20° se questa supera i 7 giorni;
- 100% della retribuzione giornaliera dal 21° giorno di malattia in poi.

Le assenze per malattia devono essere giustificate da certificato medico.

Nel caso, poi, che il dipendente sia addetto alla preparazione, manipolazione di sostanze alimentari ha l'obbligo, in caso di malattia superiore ai 5 giorni, di presentare al rientro in servizio il certificato medico attestante che il lavoratore non presenta pericolo di contagio

dipendente dalla malattia.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze per malattia sono espletate dalle USL locali.

#### Titolo XI - SOSPENSIONE DAL LAVORO

##### Articolo 20.

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e, indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore e da scioperi.

#### Titolo XII - ANZIANITÀ DI SERVIZIO

##### Articolo 21.

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte.

Gli aumenti periodici sono pari al 3% della paga di fatto e decorrono dal 1° giorno del mese successivo dal compimento di ogni 3° anno di servizio.

#### Titolo XIII - GRATIFICA NATALIZIA

##### Articolo 22.

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 mensilità della retribuzione di fatto.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione alle specifiche disposizioni di legge.

#### Titolo XIV - PREMIO DI FEDELTA'

##### Articolo 23.

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, "un premio di fedeltà" così calcolato:

- E 3 per ogni giornata di presenza lavorativa nell'anno comprese le ferie e le giornate di assenza, per qualsiasi motivo, dal 1° al 15° giorno;
- E 2 per ogni giornata di presenza lavorativa nell'anno comprese le ferie e le giornate di assenza, per qualsiasi motivo, dal 16° al 45° giorno;
- E 1,50 per ogni giornata di presenza lavorativa nell'anno comprese le ferie e le giornate di assenza, per qualsiasi motivo, oltre il 45° giorno.

## Titolo XV - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Articolo 24.

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale
- indennità di contingenza
- scatti di anzianità di servizio maturati
- terzi elementi provinciali ove esistessero

La paga base, nell'ipotesi di adeguamento annuale, è da intendersi comprensiva dell'indennità di contingenza maturata sino alla data del presente contratto.

L'adeguamento annuale da calcolare sulla paga base a di ogni anno sarà della percentuale del 5%; ad ogni rinnovo di contratto si procederà al ricalcolo, detto adeguamento sarà erogato secondo accordi raggiunto tra le Organizzazioni nazionali contraenti.

La retribuzione può, anche, essere parzialmente o totalmente a percentuale di servizio.

La percentuale di servizio compete al personale tavoleggiante.

La percentuale di servizio va applicata sull'importo netto dei conti riguardanti le sole consumazioni.

La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro il limite minimo del 10% e massimo del 20%.

Il personale extra assunto per prestazioni temporanee, della durata di un giorno per rinforzi o sostituzioni ha diritto alla retribuzione di fatto maggiorata del 15%, salvo pattuizione di maggior favore per il dipendente.

### Articolo 25.

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- per il personale la cui durata di lavoro è di 40 ore settimanali: 168
- per il personale la cui durata di lavoro è di 45 ore settimanali: 195

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

### Articolo 26.

Con decorrenza dal presente contratto le paghe base nazionali sono le seguenti:

livello	paga base contrattuale	contingenza al 30.4.92	totale
1	700,00	527,00	1.227,00
2	648,00	522,00	1.170,00
3	596,00	517,00	1.113,00
4	545,00	514,00	1.059,00
5	493,00	512,00	1.005,00

#### APPRENDISTI

70% liv. 4	381,00	360,00	741,00
70% liv. 5	345,00	358,00	703,00

Articolo 27.

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale.

#### Titolo XVI - CARENZA CONTRATTUALE

Articolo 28.

In relazione al periodo di carenza contrattuale il lavoratore dipendente, in forza alla data di stipula del presente CCNL, che percepisce una paga base inferiore a quella stabilita nel presente contratto avrà diritto alla differenza che sarà erogata in 2 distinti periodi:

- con la busta paga di giugno 2004
- con la busta paga di dicembre 2004

#### Titolo XVII - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE ED EVENTUALI ECCEDENZE TABELLARI

Articolo 29.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.

Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come l'assegno 'ad personam'.

#### Titolo XVIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Articolo 30.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata r/r.

La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle seguenti cause:

- diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio fra i dipendenti;
- l'insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- appropriazione di beni aziendali o di terzi nel luogo di lavoro;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi presso l'azienda;
- concorrenza con l'azienda in cui presta la propria opera;
- esecuzione di lavori senza permesso nell'azienda sia per conto proprio che per terzi;
- falsificazione di documentazione aziendale;
- la non osservanza delle norme previste nel presente CCNL;
- assenze non giustificate oltre 3 giornate consecutive di lavoro o in caso di recidiva oltre la 3a volta nell'anno solare.

Articolo 31.

Nella casistica di licenziamenti per giusta causa rientra, ma diritto di preavviso, anche:

- cessazione dell'attività
- grave difficoltà economica dell'azienda

Articolo 32.

I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

- fino a 5 anni di servizio:

- \* livello 1: 60 giorni
- \* livello 2: 45 giorni
- \* livello 3: 30 giorni
- \* livelli 4 e 5: 15 giorni

- fino a 10 anni di servizio:

- \* livello 1: 90 giorni
- \* livello 2: 60 giorni
- \* livello 3: 45 giorni
- \* livelli 4 e 5: 30 giorni

- oltre 10 anni di servizio:

- \* livello 1: 120 giorni
- \* livello 2: 90 giorni;
- \* livello 3: 60 giorni
- \* livelli 4 e 5: 45 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia.

Articolo 33.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del TFR.

Titolo XIX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 34.

Al personale dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento, previsto dalla legge 29.5.82 n. 297.

Titolo XX - APPRENDISTATO

Articolo 35.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla norma di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni contenute nel presente contratto.

È considerato apprendista il lavoratore, in età e ai sensi della legge, che venga assunto dall'azienda per conseguire attraverso un addestramento pratico, la qualifica professionale.

La durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni per tutti i comparti.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 12 mesi.

La durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di sei mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle Scuole di Addestramento professionale regionale e da Enti e Istituti riconosciuti dalla Regione, sempre che i suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto all'attività esplicata nell'apprendimento.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro e alle ferie valgono le norme di legge.

Articolo 36.

Il numero massimo di apprendisti per ogni azienda non potrà superare la proporzione di 3 apprendisti per il titolare e di 1 apprendista per ogni lavoratore o familiare coadiuvante che partecipano effettivamente al lavoro.

L'azienda che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o ne ha meno di 2 può assumere apprendisti in numero non superiore a 2.

Possono essere assunti apprendisti d'età non inferiore a 15 anni e non superiore a 20, salvo i divieti e le limitazioni previste dalla legge.

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in 30 giorni lavorativi, compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva fino al termine dell'apprendistato.

Articolo 37.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, entro 10 giorni al competente Ufficio di collocamento, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto inoltre a comunicare, sempre all'Ufficio di collocamento, i nominativi degli apprendisti che per qualsiasi motivo cessano il rapporto di lavoro entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

Articolo 38.

La retribuzione degli apprendisti risulta calcolando la percentuale del 70% della paga base e contingenza dei livelli 4 o 5.

Titolo XXI - LAVORO PART-TIME

Articolo 39.

Per lavoro a tempo parziale (part-time) s'intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Articolo 40.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- data di assunzione;
- durata del periodo di prova;
- qualifica e livello di inquadramento;
- trattamento economico secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
- durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità.

Titolo XXII - CONTRATTO FORMAZIONE E LAVORO (CFL)

Articolo 41.

Nel quadro della più generale intesa tra le parti, ciascuna per propria competenza, convengono di attuare gli strumenti più idonei, siano essi contrattuali e legislativi, al fine di utilizzare al meglio l'Istituto dei CFL.

Le predette Organizzazioni, constatato le difficoltà che le piccole aziende del settore turismo, oggetto del presente contratto, incontrano per la perfetta applicazione di detto istituto e, quindi, l'impossibilità di usufruire dei CFL, ravvisando in esso uno strumento valido per favorire l'incremento occupazionale giovanile, concordano nell'identificazione l'esigenza di attivare comuni interventi per approdare a soluzioni concrete, essendo questo l'ostacolo maggiore, data la loro ridotta dimensione operativa, per la giusta attivazione dei CFL, al fine di recepire così le disposizioni della legge n. 863/64 (allegato A modello tipo contratto di formazione).

Titolo XXIII - AZIENDE DI STAGIONE E CONTRATTO A TERMINE - COSTITUZIONE RAPPORTI DI LAVORO - PERIODO DI PROVA - PREAVVISO - ORARIO DI LAVORO - TRATTAMENTO ECONOMICO - VITTO E ALLOGGIO - FERIE - GRATIFICA NATALIZIA - LAVORO PART-TIME

Articolo 42.

Si considerano aziende di stagione, le aziende di cui all'art. 1 del presente contratto che abbiano, comunque, un periodo di chiusura durante l'anno.

La durata massima e consecutiva dell'attività non potrà essere superiore a 6 mesi.

Per quanto riguarda le aziende alberghiere, il presente contratto si applica a tutte le aziende la cui classificazione a stelle non superi il numero di 4.

Non viene fissato alcun limite di assunzione del personale dipendente in considerazione del carattere stagionale dell'azienda.

Articolo 43.

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per stagione, ovvero a tempo determinato o a tempo indeterminato. Possono, eventualmente, essere prorogati per esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale, di un ulteriore periodo pari, come massimo, a quello iniziale, ma non dovrà mai superare 6 mesi.

Articolo 44.

Il periodo di prova è stabilito per tutti i lavoratori nella misura di 15 giorni.

Articolo 45.

Sia nel caso di licenziamento che di dimissioni il periodo di preavviso è fissato in 7 giorni di calendario.

#### Articolo 46.

L'orario di lavoro è fissato in 8 ore giornaliere, mentre per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissato fino ad un massimo di 10 ore da svolgersi in base alle esigenze dell'azienda in riferimento ai periodi di maggiore intensità lavorativa, sempre in armonia e in ottemperanza alla normativa vigente.

Nel fissare tale durata di lavoro giornaliera si è tenuto conto del fatto che le aziende di stagione non possono a priori, conoscere l'entità del lavoro da svolgere che è caratterizzata dalle prenotazioni e disdette della clientela, dagli eventi atmosferici, dalle condizioni climatiche, nonché dagli altri eventi che possono comunque, ripercuotersi sull'attività aziendale.

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in 6 giornate.

L'orario per la consumazione dei pasti del lavoratore, (mezzogiorno e sera), delle colazioni (prima mattina, metà mattina e pomeriggio) è di complessive 2 ore giornaliere, che dovranno essere decurtate dall'orario giornaliero di lavoro.

#### Articolo 47.

La paga base è quella indicata nell'art. 26 del presente contratto.

Per il personale la cui durata di lavoro è di 60 ore settimanali, la quota oraria si ottiene dividendo gli importi per il divisore fisso 208.

#### Articolo 48.

Tutte le aziende potranno provvedere alla somministrazione del vitto e alla fornitura dell'alloggio ai propri dipendenti.

Nel caso di concessioni del vitto e dell'alloggio la retribuzione in natura corrispondente sarà determinata ed assoggettata agli istituti di legge secondo la vigente normativa.

#### Articolo 49.

Tenuto conto delle esigenze aziendali, al dipendente che non ha usufruito del periodo di ferie, durante il periodo stagionale, sarà corrisposta un'indennità sostitutiva in aggiunta alla normale retribuzione.

#### Articolo 50.

Per quanto concerne la 13a mensilità essa potrà essere erogata anche in ratei mensili in aggiunta alla normale retribuzione.

Articolo 51.

Nulla è dovuto dal datore di lavoro, in caso di matrimonio, al dipendente di azienda stagionale.

Articolo 52.

Per lavoro a tempo parziale (part-time) s'intende il lavoro prestato con orario non superiore alle 40 ore.

Articolo 53.

In considerazione della brevità del rapporto di lavoro il TFR verrà corrisposto alla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### Titolo XXIV - DIRITTI SINDACALI E QUOTE SINDACALI

Articolo 54.

Le parti riconoscono, che data la tipicità delle imprese e la loro ridotta dimensione operativa, non è possibile l'individuazione di normative sindacali di carattere generale, ma intendono, comunque, salvaguardare la partecipazione del lavoratore alla vita sindacale, e perciò viene concordato che ciascun lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nel limite di 8 ore che saranno richiesti a cura della OS al datore di lavoro.

Le associazioni firmatarie del presente contratto possono decidere che i lavoratori cedano quote salariali attraverso sottoscrizione di delega a favore delle associazioni sindacali, dette quote saranno liquidate dagli enti bilaterali, a secondo dell'accordo che le parti contraenti determineranno in sede sindacale che formerà parte integrante per l'adesione al presente contratto.

#### Titolo XXV - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Articolo 55.

Per tutte le controversie individuali e collettive relative all'applicazione del presente contratto è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15.7.66 n. 604, e alla legge 20.5.70 n. 300, e successiva 11.5.90 n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione.

Tutte le eventuali controversie inerenti al presente CCNL del Turismo potranno essere demandati a richiesta anche da una sola delle parti

contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale di cui agli artt. 58 e 59 del presente contratto.

Art. 56 - Commissione di Conciliazione paritetica nazionale.

La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale è composta da 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in sottocommissioni riguardanti i vari settori.

La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali.

La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende.

Le vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e i vari accordi nazionali e locali, prima di qualsiasi azione, devono essere inviate all'esame della Commissione di conciliazione paritetica nazionale, per il tentativo di amichevole componimento, dopo che tali controversie sono state già esaminate dalla Commissione di conciliazione paritetica locale e hanno prodotto esito negativo.

Naturalmente la Commissione di conciliazione paritetica locale era stata convocata dall'associazione imprenditoriale locale che essendosi pronunciata nei 20 giorni dal ricevimento sull'oggetto della controversia con esito negativo sottoscritto con verbale, domanda alla Commissione paritetica nazionale copia del verbale negativo per tentare la conciliazione amichevole in seconda istanza entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento del verbale.

Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo, la stipula degli integrativi locali dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso la Commissione di conciliazione paritetica nazionale.

Inoltre la Commissione di conciliazione nazionale paritetica, nel caso che l'accordo non venga raggiunto, per decisione collegiale potrà chiedere l'intervento del Ministero del lavoro.

La Commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di favorire la costituzione degli EBN (Ente Bilaterale Nazionale) su basi paritetiche delle associazioni dei datori di lavoro e lavoratori dipendenti.

La Commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di coordinamento delle Commissioni di conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

Art. 57 - Commissioni di conciliazione paritetiche territoriali.

Le associazioni sindacali locali dei datori di lavoro dovranno designare in misura paritetica i rappresentanti effettivi e supplenti in seno alla Commissione di conciliazione paritetica locale, fermo restando che manchi la designazione da parte di qualcuna delle associazioni sindacali, che però possono designare successivamente il componente, la Commissione per

la risoluzione delle controversie può operare lo stesso.

Le suddette Commissioni avranno la sede presso una delle associazioni dei datori di lavoro locali aderenti alle associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

La Commissione è convocata dall'associazione imprenditoriale locale interessata ogniqualvolta è fatta la richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate.

La richiesta deve essere motivata indicando l'oggetto della controversia e la Commissione entro 20 giorni dovrà esaminarla e sottoscrivere un verbale negativo o positivo in tante copie quante sono le associazioni locali facenti parte della Commissione.

In caso di mancato accordo la Commissione di conciliazione paritetica territoriale demanda alla Commissione di conciliazione paritetica nazionale il verbale di accordo negativo per esperire il secondo tentativo di conciliazione ed infine deposita numero 2 copie del verbale presso l'ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritte dalle parti interessate e dai componenti la Commissione e in caso di mancato accordo dovranno contenere le motivazioni del mancato accordo ed eventuali soluzioni parziali sulle quali le parti concordano.

Le Commissioni di conciliazione istituite con accordo sindacale tra le parti stipulanti il CCNL devono essere comunicate all'EBN per includerli nell'Archivio dei contratti.

#### Titolo XXVI - DECORRENZA E DURATA

##### Articolo 58.

Il presente contratto decorre dal 31 dicembre 2003 e avrà scadenza il 30 dicembre 2007 e il 31 dicembre 2004 rispettivamente per la parte normativa e per la parte economica, fatte salve, eventuali specifiche scadenze contrattualmente stabilite.

Esso s'intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal nuovo contratto nazionale che avrà comunque validità dal giorno successivo.

#### Titolo XXVII - ENTI BILATERALI

##### Articolo 59.

1)

Le parti stipulanti inoltre, concordano di costituire un Organismo denominato "Ente Bilaterale Nazionale" (EBN) che avrà quale finalità quello di:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;

- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti bilaterali regionali, territoriali e dei Centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

2)

L'Ebn dovrà dotarsi di una Commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie.

3)

Gli Organi di gestione dell'Ebn saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

4)

L'Ebn provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali.

5)

L'Ebn promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Il finanziamento dell'Ebn avverrà tramite contribuzione (0,15%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) e una parte a carico dei lavoratori (0,5%) (allegato B, Statuto tipo Ente bilaterale).

6)

L'Ebn non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

Art. 60 - Contratti di inserimento.

Il contratto di inserimento è diretto a realizzare mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo per il reinserimento nel mercato del lavoro come previsto dalle vigenti leggi.

I lavoratori portatori di handicap ed extracomunitari e non nel caso di assunzione sia a tempo determinato o indeterminato viene applicato il presente contratto CCNL tenuto conto delle norme di leggi vigenti.

Art. 61 - Contratti di riallineamento.

Per quanto riguarda i contratti di riallineamento vengono recepite dal presente CCNL le norme vigenti.

Titolo XXVIII - ESCLUSIVITÀ DI STAMPA

Articolo 62.

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

Titolo XXIX - ARCHIVIO CONTRATTI

Articolo 63.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'Archivio della contrattazione selettiva e ai sensi dell'art. 17, legge n. 936/86, le parti contraenti s'impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni

Allegato A

Spett.le Commissione Regionale per l'Impiego  
c/o Direzione Regionale del Lavoro

Oggetto: Progetto di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 3,  
legge n. 863/84 e successive modificazioni.

Il sottoscritto \_\_\_\_\_  
nella qualità di \_\_\_\_\_ della ditta/società \_\_\_\_\_  
sita in \_\_\_\_\_ prov. di \_\_\_\_\_  
via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_ tel. \_\_\_\_\_  
esercente l'attività di \_\_\_\_\_  
aderente a \_\_\_\_\_  
contratto applicato CCNT \_\_\_\_\_ con organico di n. \_\_\_\_\_  
dipendenti addetti a tempo indeterminato di cui

- dirigenti n. \_\_\_\_\_

- quadri n. \_\_\_\_  
- impiegati n. \_\_\_\_  
- operai n. \_\_\_\_  
- apprendisti n. \_\_\_\_

chiede che venga approvato il progetto di formazione e lavoro relativo al conseguimento della/e qualifica/che finale di:

nome qualifiche

livello nazionale di inquadramento \_\_\_\_\_  
livello intermedio di inquadramento \_\_\_\_\_  
livello finale di inquadramento \_\_\_\_\_  
numero complessivo delle unità interessate all'assunzione \_\_\_\_\_  
durata del/i contratto/i di formazione e lavoro \_\_\_\_\_

qualifiche mesi tempi di assunzione

La formazione consisterà nell'impartire nozioni teorico-pratiche necessarie allo svolgimento delle mansioni e il conseguimento della qualifica oggetto della formazione stessa e conseguirà l'inserimento graduale nella posizione lavorativa sopra indicata, conseguentemente alla progressiva acquisizione della capacità professionale.

a)

La formazione sarà impartita presso i locali dell'azienda, dove viene svolta l'attività;

b)

i contenuti dell'istruzione avranno particolare riferimento a

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

c)

La formazione sarà realizzata sotto la guida del titolare o di altre persone esperte, anche nel corso dello svolgimento delle attività produttive.

d)

La formazione sarà realizzata da \_\_\_\_\_

e)

La retribuzione e la normativa sarà quella prevista dal contratto sopra indicato.

- Ai sensi della legge n. 1618/62, si dichiara che non vi sono stati, negli ultimi 12 mesi, licenziamenti per riduzione di personale con la stessa qualifica.

- Ai sensi dell'art. 2, legge n. 675/77, non sono in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni del personale con la stessa qualifica.

- Ai sensi del comma 4 del citato art. 25, legge n. 223/91, non adibirà i lavoratori da assumere in mansioni non equivalenti a quelle risultanti dalla richiesta di avviamento.

Si dichiara, inoltre, che il presente progetto standard non sarà applicato a giovani che abbiano già fruito dei progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Tutti gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'azienda.

(firma) \_\_\_\_\_

Allegato B

#### STATUTO TIPO DELL'ENTE BILATERALE TURISMO

Le associazioni nazionali visto il CCNL per i dipendenti da aziende che svolgono attività nel settore del turismo stipulato il 31.12.03, in cui all'art. 59 è prevista la costituzione dell'Ente Bilaterale.

Sono soci fondatori le associazione dei datori di lavoro da una parte e le associazioni dei lavoratori dipendenti dall'altra che stabiliscono di approvare il seguente:

Statuto dell'Ente Bilaterale.

Art. 1 - Denominazione.

È costituita una associazione avente la denominazione "Ente Bilaterale Turismo" .

L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta.

Art. 2 - Sede.

L'Ente ha sede in \_\_\_\_\_ alla  
via \_\_\_\_\_ c/o \_\_\_\_\_

Art. 3 - Scopi.

L'Ente non persegue finalità di lucro e ha i seguenti scopi:

- (a) istituire l'Osservatorio provinciale;
- (b) gestire i contratti di formazione professionale a livello locale e regionale, anche in collaborazione con la Regione e gli Enti competenti;
- (c) svolgere le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- (d) ricevere dalle associazioni imprenditoriali territoriali e dalle

corrispondenti OOSS gli accordi applicativi in materia di CFL realizzati, a livello territoriale ovvero a livello aziendale, nelle imprese che operano in più ambiti regionali;

- (e) fornire il parere di conformità sui CFL dei progetti presentati dalle aziende di cui alla precedente lett. c);
- (f) ricevere le intese realizzate a livello territoriale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal CCNL;
- (g) esprimere parere vincolante di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendono assumere apprendisti in base agli accordi di cui alla precedente lett. f), esaminando le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato;
- (h) assolvere altri compiti espressamente previsti dai contratti collettivi di categoria;
- (i) costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- (j) gestire con criteri mutualistici l'erogazione delle prestazioni in materia di malattia, infortuni, maternità, ecc.;
- (k) realizzare iniziative a carattere sociale;
- (l) promuovere la nascita degli Enti bilaterali regionali.

Art. 4 - Durata.

La durata dell'Ente è a tempo indeterminato.

Art. 5 - Soci.

Sono soci dell'Ente le associazioni sindacali dei datori di lavoro da una parte e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti dall'altra, così come è prevista la costituzione dell'Ente bilaterale all'art. 59 del CCNL.

Articolo 6.

Gli Organi dell'Ente, nel cui ambito dovrà essere riconosciuta omogenea e paritetica rappresentatività di tutti gli interessi dei soci sono:

- (1) Assemblea
- (2) Presidente
- (3) Vice Presidente
- (4) Consiglio direttivo
- (5) Collegio dei Revisori

Tutte le cariche sono elettive, hanno la durata di 4 esercizi finanziari e possono essere riconfermate.

Qualora in tale periodo uno o più membri venisse a cessare dalla carica, il socio che lo ha designato provvederà alla sua sostituzione.

Art. 7 - Assemblea.

L'Assemblea è composta da 6 delegati nominati dalle associazioni dei datori di lavoro e da 6 delegati dalle OOSS dei lavoratori dipendenti.

L'Assemblea predispone il regolamento delle attività dell'Ente sulle direttive indicate dallo schema di regolamento formulato dall'EBN, sottoponendolo dopo all'approvazione dell'assemblea.

L'Assemblea è convocata dal Presidente dell'Ente almeno 1 volta l'anno, per l'approvazione dello stato di previsione e del conto consuntivo, e per l'esame delle iniziative sociali intraprese o da intraprendere e ogni qualvolta, a giudizio del Consiglio direttivo, speciali circostanze lo richiedano ovvero nell'ipotesi in cui la convocazione sia richiesta, con indicazione dei punti di proposta in discussione, da almeno 1/3 dei delegati aventi diritto di voto. Il Presidente convocherà l'Assemblea entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

La convocazione dell'Assemblea sarà effettuata almeno 15 giorni prima della data fissata a mezzo di lettera raccomandata spedita al domicilio del delegato, contenente l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, ora della riunione, in casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione telefonica o via telex o telefax con un preavviso minimo di 48 ore.

Il Presidente dell'Ente, in relazione a specifiche esigenze o particolarità del caso, potrà avvalersi anche di altre idonee forme di convocazione.

L'Assemblea sarà presieduta dal Presidente dell'Ente o, in caso di impedimento o assenza di questi, dal Vice Presidente. Ove anche il Vice Presidente fosse assente o impedito, l'Assemblea sarà presieduta da persona indicata dall'Assemblea stessa.

Al Presidente dell'Assemblea spetta di stabilire le modalità di votazione, e la direzione dello svolgimento della seduta.

Il Presidente dell'Assemblea designa il segretario, che redigerà il verbale della riunione e, in caso di necessità, 2 o più scrutatori scelti tra i delegati intervenuti.

L'Assemblea, validamente riunita quando sono presenti in prima convocazione almeno 4 delegati, per ogni socio, in seconda convocazione almeno 2 delegati per ogni socio.

Le deliberazioni sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole di almeno 2/3 più 1 dei delegati presenti.

Per deliberare la messa in liquidazione dell'Ente, per deliberare l'eventuale richiesta di riconoscimento dell'Ente, nonché per le deliberazioni relative alla nomina, alla sostituzione e/o revoca dei componenti il Consiglio direttivo e il Collegio dei Revisori, è necessaria la presenza di almeno 4 delegati per ciascun socio e le relative delibere sono validamente assunte quando riportano il voto favorevole dei 3/4 dei delegati presenti. In relazione a tali deliberazioni, il verbale di cui appresso dovrà essere redatto da un notaio, designato dal Presidente.

Le deliberazioni dell'Assemblea risultano dal verbale redatto dal segretario e firmato dal Presidente e dal Segretario stesso, nonché dagli eventuali scrutatori.

I verbali delle Assemblee saranno a disposizione dei soci i quali, mediante richiesta scritta, potranno prenderne visione presso la sede.

Art. 8 - Consiglio direttivo.

Il Consiglio direttivo è composto da 6 membri, dei quali 3 designati dalle associazioni dei datori di lavoro e da 3 delegati dalle OOSS dei lavoratori dipendenti e nominati dall'Assemblea.

Per ogni membro effettivo deve essere nominato un supplente.

Il Consiglio elegge tra i suoi membri il Presidente e il Vice Presidente, i quali rivestiranno anche la carica di Presidente e di Vice Presidente dell'Ente, nonché dell'Assemblea.

Al Consiglio direttivo è riconosciuto ogni più ampio potere di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione degli scopi e gestione dell'Ente.

Ad esso è affidata la gestione del patrimonio sociale.

Il Consiglio, tra l'altro:

- sovrintende a tutte le attività dell'Ente, imprimendo o garantendo unità d'indirizzo e coordinata pianificazione e sviluppo degli interventi; individua e fissa le specifiche modalità di attuazione dei fini generali dell'Ente e degli obiettivi ritenuti di volta in volta prioritari; disciplina i vari interventi e iniziative, approvandone i relativi progetti generali particolari; provvede agli accantonamenti delle risorse e mezzi dell'Ente nei modi, forme e tempi da esso deliberati;
- provvede sulla base delle risultanze contabili ad attribuire le risorse e i mezzi in relazione agli scopi indicati all'art. 3;
- predispone il regolamento delle attività dell'Ente sottoponendolo all'approvazione dell'Assemblea;
- provvede alla compilazione dello stato di previsione e del conto consuntivo da sottoporre all'approvazione dell'assemblea;
- regola lo svolgimento dell'attività sociale, il funzionamento e l'uso dei beni dell'Ente;
- provvede alla convocazione dell'Assemblea nei casi previsti dall'art. 7.

Il Consiglio con apposita deliberazione potrà delegare parte dei propri poteri, così come l'esecuzione di determinati atti, al Presidente e al Vice Presidente.

Il Consiglio direttivo si riunisce su convocazione del Presidente, ogni qualvolta questi lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno 1/3 dei Consiglieri in carica. La convocazione dovrà essere effettuata a mezzo lettera raccomandata spedita a domicilio del Consigliere almeno 15 giorni prima della riunione e dovrà contenere l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, l'ora della riunione, in caso di urgenza il Consiglio potrà essere convocato a mezzo comunicazione telegrafica o via telex o telefax, con un preavviso di 48 ore.

Per la validità delle riunioni è necessaria la rappresentanza di tutti i soci.

Alle riunioni, e in considerazione dell'eventuale particolarità delle materie da affrontare, potranno essere invitati ad assistere e riferire i componenti dell'Osservatorio provinciale, ove costituito.

Le deliberazioni sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole di almeno i 2/3 più 1 dei Consiglieri presenti.

Il libro delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio direttivo è tenuto a cura del Presidente.

Ai Consiglieri competerà l'indennità di mandato e il rimborso delle spese documentate sostenute per l'esercizio delle funzioni.

#### Art. 9 - Presidenza e Vice Presidenza.

Il Presidente ha, a tutti gli effetti, la rappresentanza legale dell'Ente; ne ha la firma che può delegare al Vice Presidente.

Il Presidente ha ogni potere relativo all'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio direttivo e dell'Assemblea e ad esso spetta la supervisione delle attività sociali, nonché la convocazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 7.

Il Presidente è eletto dal Consiglio direttivo alternativamente, tra i propri membri di designazione della Associazione/Unione e quelli di designazione dalla OOSS dei lavoratori.

Il Vice Presidente è eletto tra i membri di designazione della parte di cui non è espressione il Presidente.

Il Vice Presidente esercita le funzioni e i poteri del Presidente, in caso di assenza o impedimento di questi.

#### Art. 10 - Collegio dei Revisori.

Il Collegio dei Revisori nominato dall'Assemblea sarà composto da 3 membri effettivi così designati: 1° scelto tra i delegati dei datori di lavoro, 1° scelto tra i delegati dei soci dei lavoratori dipendenti, 1° scelto tra gli iscritti all'Albo dei Revisori Ufficiali dei Conti che svolgerà funzioni di Presidente del Collegio stesso e 3 membri supplenti nominati con gli stessi criteri.

Competerà all'Assemblea la nomina dei Revisori, venuti meno per qualsiasi motivo, così come la sostituzione del membro ingiustificatamente assente a più di 3 riunioni consecutive del Collegio.

Il Collegio dei Revisori, interviene alle riunioni del Consiglio direttivo e avrà il compito di seguire attività di gestione del patrimonio e dei mezzi dell'Ente con ogni potere di accertamento e di ispezione riferendo all'Organo amministrativo, con apposita relazione annuale sulle risultanze di bilancio.

Nel caso vengano rilevate irregolarità, i componenti del Collegio ne riferiranno al Consiglio direttivo e, ove lo ritengano necessario, all'Assemblea, affinché assuma i provvedimenti di competenza.

Il Collegio si riunirà ogniqualvolta convocato dal suo Presidente e comunque almeno ogni 3 mesi. Le modalità di convocazione del Collegio sono le medesime di quelle previste a proposito della convocazione del Consiglio direttivo.

Ai Revisori spetterà un compenso fissato dall'Assemblea nello svolgimento dell'incarico.

Art. 11 - Patrimonio sociale.

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite e i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'Ente e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del CCNL del terziario; distribuzione e servizi e suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da Enti pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle massime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più generale, il patrimonio dell'Ente, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I soci non hanno diritto a titolo alcuno sul patrimonio dell'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 12 - Esercizio e bilancio.

L'esercizio dell'Ente bilaterale inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

Entro il 30 aprile il Consiglio direttivo depositerà presso la sede dell'Ente il conto consuntivo dell'anno precedente e lo stato di previsione corredato dalla Relazione del Consiglio direttivo e del Collegio dei Revisori sullo stato e le prospettive dell'Ente.

Art. 13 - Scioglimento.

Per lo scioglimento dell'Ente è necessaria la presenza di 2/3 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata (2/3 dei presenti).

In caso di parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni.

Nel caso di scioglimento per qualsivoglia motivo, l'intero patrimonio dell'Ente, una volta procedutosi all'integrale pagamento degli eventuali debiti, sarà devoluto, sulla base di apposito accordo, a favore di enti pubblici e privati aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente.

In caso di scioglimento il Consiglio direttivo fungerà da liquidatore.

Art. 14 - Regolamento delle attività dell'Ente bilaterale.

Le attività dell'Ente e ogni altra materia attinente allo svolgimento delle stesse, sono disciplinate oltre che dal presente Statuto, da apposito regolamento predisposto dal Consiglio direttivo e approvato dall'Assemblea.

Art. 15 - Disposizioni finali.

Per tutto quanto non previsto dal presente Statuto e dal Regolamento delle attività valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, e segnatamente quelle in materia di associazioni di tendenza senza scopo di lucro.

In ogni caso, per solidale irrevocabile volontà delle parti stipulanti l'interpretazione e l'applicazione delle disposizioni statutarie, regolamentari e di legge, dovrà tenere in preminente considerazione e apprezzamento il testo, lo spirito e le ampie riconosciute finalità del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi.

Modifiche dello Statuto, degli scopi sociali, della messa in liquidazione delle attività, delle modalità di contribuzione, potranno essere deliberate solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite dalle parti stipulanti il CCNL.

bbbb