

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2018
31 dicembre 2021**Sintesi CCNL TURISMO**(Fipe - Angem - Lega Coop -
Concooperative - A.G.C.I.)**SINTESI NORMATIVA****Parti contraenti****Sindacati:** Filcams-Cgil, Fisascat Cisl, Uilutcs:**Associazioni datoriali:** Fipe- Angem – Lega Coop – Concooperative – A.G.C.I.**Sfera applicazione:** Pubblici esercizi, ristorazione collettiva, ristorazione commerciale, stabilimenti balneari, alberghi diurni, rifugi alpini**Relazioni sindacali****Contrattazione integrativa:** si svolge a livello territoriale per le imprese della ristorazione collettiva e per le aziende fino a 15 dip., aziendale per le aziende da 16 dipendenti, gli accordi hanno una durata di 4 anni,**Diritti di informazione:** a richiesta delle OO.SS. stipulanti a livello nazionale e territoriale, aziendale in aziende con oltre 100 dipendenti. o di particolare importanza.**Ente bilaterale:** le parti aderiscono all'ente bilaterale unitario del settore sia nazionale che territoriale. Vengono 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 Fondo Est,** 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 CCNL nella misura di uno per esercizio e per ogni OO.SS. 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 2021**Sintesi CCNL TURISMO**(Fipe - Angem - Lega Coop -
Confcooperative - A.G.C.I.)**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. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 ore non può essere frazionata

Clausole elastiche: variazione della collocazione temporale della prestazione magg.ne 1,5%, in alternativa 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 sett.li per il fine settimana, riservato a studenti e 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, capo banconiere di pasticceria,

3° livello cuoco unico, primo pasticciere, barman, governante unica

(sia per il 2° che per il 3° livello la durata è di 48 mesi)

4° livello durata massima 42 mesi, gastronomo, gelatiere, pizzaiolo, cuoco capo partita. Precedenti periodi di apprendistato svolti per le stesse mansioni per altri datori di lavoro sono utili ai fini del conseguimento della qualifica contrattuale a patto che tra un rapporto e l'altro non ci sia una interruzione superiore a 12 mesi.

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.

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2018
31 dicembre 2021**Sintesi CCNL TURISMO**(Fipe - Angem - Lega Coop -
Concooperative - A.G.C.I.)**Tempo determinato****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;
- 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.
- 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.
- 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.

Pubblici esercizi ai lavoratori assunti con contratto a termine in aziende di stagione la retribuzione è maggiorata del: - 20% per ingaggio fino a un mese;
- 15% per ingaggio fino a due mesi;
- 8% per ingaggio oltre i due mesi e fino alla fine della stagione.

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 che si calcola a partire dall'inizio del programma di flessibilità. 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.

Part-time e orario multi-periodale 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, per gli stabilimenti balneari 108, da usufruire entro giugno dell'anno seguente. Lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore, 38 ore negli Stabilimenti balneari. Le ore di rol saranno riconosciute in misura intera (104 e 108 ore) decorsi 4 anni.

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2018
31 dicembre 2021**Sintesi CCNL **TURISMO****(Fipe - Angem - Lega Coop -
Confcooperative - A.G.C.I.)**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**Publici esercizi**

I primi 3 giorni di malattia sono retribuiti al 100% per le sole malattie di durata superiore a 5 giorni, dal 4° al 180° giorno retribuzione all'80%

Alberghi diurni e Stabilimenti balneari

100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di malattia, indennità a carico Inps del 50% dal 4° al 20° gg. e dal 21° al 180° il 66,66% a cui va aggiunta l'integrazione a carico azienda al 28% della normale retribuzione dal 4° al 180° giorno di malattia.

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 al 100% della 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 desidera trasformare temporaneamente il rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Part time per Dsa Le aziende sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 5% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full-time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino con certificazione di Dsa o Dsp.

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. Il termine può essere fissato al sedicesimo giorno in presenza di ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dei servizi amministrativi; in questo caso entro il termine ordinario deve essere corrisposto un acconto pari al 90% della presumibile retribuzione.

Scatti di anzianità: 6 triennali.

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6 S	31,25
6	30,99
7	30,47

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2018
31 dicembre 2021**Sintesi CCNL TURISMO**(Fipe - Angem - Lega Coop -
Confcooperative - A.G.C.I.)

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	1, 2, 3	158,00
4, 5	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 mensa.	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, fachino, 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	-	-	-
stagionali	(Periodo prova escluso se già prestatato servizio presso stessa azienda)	10 gg	-	-	-

*Livello non previsto per i settori Alberghi diurni e Stabilimenti balneari

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 2021	Sintesi CCNL TURISMO (Fipe - Angem - Lega Coop - Confcooperative - A.G.C.I.)
--	---

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%	
Lavoro domenicale	Magg.ne 10% non cumulabile con il lavoro festivo la maggiore assorbe la minore			

TABELLA GENERALE - PUBBLICI ESERCIZI, STABILIMENTI BALNEARI, ALBERGHI DIURNI - MINIMI DALL'1/01/2018

LIVELLI	PAGA BASE DAL 1/01/2018	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	TOTALE
QUADRI A	1.583,15	542,70	75	2.200,85
QUADRI B	1.429,61	537,59	70	2.037,20
I	1.295,17	536,71		1.831,88
II	1.141,65	531,59		1.673,24
III	1.049,09	528,26		1.577,35
IV	962,75	524,94		1.487,69
V	872,02	522,37		1.394,39
VIS	819,65	520,64		1.340,29
VI	800,60	520,51		1.321,11
VII	718,71	518,45		1.237,16

Parte normativa ed economica:
1 gennaio 2018
31 dicembre 2021

Sintesi CCNL TURISMO
(Fipe - Angem - Lega Coop -
Confcooperative - A.G.C.I.)

apprendisti 1° anno 80%		apprendisti 3° anno 90%	
II	1338,59	II	1505,92
III	1261,88	III	1419,62
IV	1190,15	IV	1338,92
V	1115,51	V	1254,95
VIS	1072,23	VIS	1206,26
VI	1056,89		
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	1422,25	II	1589,58
III	1340,75	III	1498,48
IV	1264,54	IV	1413,31
V	1185,23		
VIS	1139,25		
VI	1122,94		

**TABELLA GENERALE - PUBBLICI ESERCIZI, STABILIMENTI BALNEARI,
ALBERGHI DIURNI - MINIMI DAL 1/01/2019**

LIVELLI	PAGA BASE DAL 1/01/2019	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	TOTALE
QUADRI A	1.616,04	542,7	75	2.233,74
QUADRI B	1.459,31	537,59	70	2.066,90
I	1.322,08	536,71		1.858,79
II	1.165,37	531,59		1.696,96
III	1.070,88	528,26		1.599,14
IV	982,75	524,94		1.507,69
V	890,14	522,37		1.412,51
VIS	836,68	520,64		1.357,32
VI	817,23	520,51		1.337,74
VII	733,64	518,45		1.252,09

Parte normativa ed economica: 1 gennaio 2018 31 dicembre 2021	Sintesi CCNL TURISMO (Fipe - Angem - Lega Coop - Concooperative - A.G.C.I.)
--	--

apprendisti 1° anno 80%		apprendisti 3° anno 90%	
II	1357,57	II	1527,26
III	1279,31	III	1439,23
IV	1206,15	IV	1356,92
V	1130,01	V	1271,26
VIS	1085,86	VIS	1221,59
VI	1070,19		
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	1442,42	II	1612,11
III	1359,27	III	1519,18
IV	1281,54	IV	1432,31
V	1200,63		
VIS	1153,72		
VI	1137,08		

Personale extra minimi dall'1/01/2019

Livelli	Compenso orario
IV	14,09
V	13,43
VIS	12,84
VI	12,68
VII	11,87