

ALBERGHI (imprese)

Lavoratori dipendenti dalle aziende del settore turismo (alberghi, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese viaggi e turismo, campeggi)

Ipotesi di accordo 3 maggio 1990 (rinnovo CCNL 16 febbraio 1987)

Decorrenza 1° maggio 1990 - 30 giugno 1993

L'anno 1990 addì 3 maggio in Roma

tra la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FAIAT; la Federazione Italiana Pubblici Esercizi - FIPE la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese Viaggi e Turismo - FIAVET; la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico-Ricettivo dell'Aria Aperta - FAITA; con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi - CONFCOMMERCIO; l'Associazione Sindacale per le Aziende Petrolchimiche e collegate a Partecipazione Statale - ASAP; l'Associazione Sindacale INTERSIND

e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS-CGIL; la Federazione Italiana Sindacati addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT-CISL; la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS-UIL

si è addivenuti alla seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del Settore Turismo 16 febbraio 1987, composto da 33 articoli e dalla nuova classificazione del personale.

Premessa

Le Parti - nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori - hanno inteso realizzare con il presente contratto non solamente una fase negoziale, bensì un confronto globale teso al consolidamento ed allo sviluppo delle potenzialità del Turismo, sia sotto l'aspetto economico-produttivo sia con riferimento all'occupazione.

Ai fini del processo di recupero e sviluppo di efficienza e produttività, le Parti - ciascuna nell'ambito delle proprie possibilità e competenze - riconoscono la necessità di porre in essere iniziative atte a rafforzare e valorizzare il ruolo del settore Turismo in particolare per il mezzogiorno d'Italia nel quadro della programmazione nazionale, anche tramite appositi provvedimenti legislativi e finanziari tesi ad una efficace tutela dei livelli produttivi e occupazionali anche tramite il riequilibrio delle condizioni che sfavoriscono la situazione italiana rispetto al contesto europeo.

Le Parti, inoltre - tenuto conto della specifica caratteristica di intersettorialità del Turismo e della sua forte dipendenza dal contesto economico contiguo con particolare riferimento alle problematiche dell'ambiente del trasporto ed, in generale, delle carenze infrastrutturali - anche nell'ottica della imminente unificazione Europea convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti del Governo nel suo insieme, al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale efficace per lo sviluppo del turismo ed, in particolare, per porre in essere condizioni omogenee rispetto agli altri settori.

In tale contesto le parti valutano indifferibile, anche in vista della unificazione del Mercato Europeo, la riforma della disciplina legislativa del settore ed in particolare della legge Quadro sul turismo al fine di favorire la attivazione di forme di sostegno e di agevolazione degli investimenti diretti alla riqualificazione dell'offerta, dell'intermediazione turistica nel suo complesso, all'incentivazione della domanda, allo sviluppo dell'occupazione e della sua qualificazione. In tale contesto valutano necessaria la revisione della disciplina dell'orario di attività dei pubblici esercizi.

Inoltre, le parti riconoscono funzionale agli obiettivi di progresso del settore la riforma del sistema contributivo anche diretta ad eliminare la situazione di sperequazione rispetto agli altri settori produttivi nonché una revisione del collocamento più funzionale alle specificità del settore.

Alla luce del dibattito in atto sui sistemi di previdenza integrativa - inoltre - le parti concordano,

22931

con specifico riferimento al settore turismo, sulla opportunità di approfondire la materia attraverso la costituzione di un apposito gruppo di lavoro.

A fronte della concorde valutazione sulla necessità di politiche di investimento, riorganizzazione e sviluppo qualificato e stabile del settore Turismo, le Parti hanno inteso non solo concorrere ad individuare le conseguenti normative ma, anche, realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze sia delle imprese sia dei lavoratori del settore nonché funzionale alla individuazione ed alla esaltazione delle potenzialità e degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali.

In questo quadro le Parti, a tutti i livelli, sono reciprocamente impegnate ad instaurare corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento organico delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e sfavore l'eventuale insorgere di conflittualità tra le parti.

Le parti nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale sono impegnate a sviluppare organicamente e a tutti i livelli le relazioni sindacali.

Al riguardo, anche considerando le innovazioni realizzate, convengono sull'esigenza di attuare con coerenza le previsioni del CCNL in termini di gestione dello stesso e di contrattazione integrativa ai vari livelli previsti.

In questo senso le parti si danno atto che non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre quelle previste per ciascun livello, ivi compreso quello della contrattazione aziendale, rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Convengono altresì che la contrattazione integrativa articolata sarà realizzata in un periodo intermedio tra la stipula del presente contratto e quella di scadenza e verrà avviata tempestivamente e comunque non oltre un mese dalla presentazione delle piattaforme.

Coerentemente, considerando le specifiche intese realizzate con il rinnovo contrattuale, convengono sull'esigenza che le piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa articolata non possano essere presentate prima del 31 ottobre 1991.

Le Parti, infine, tenuto conto delle imminenti scadenze di carattere internazionale, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente affinché lo sviluppo del Dialogo Sociale, in sede comunitaria, affronti l'analisi e l'approfondimento dei percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporti di lavoro negli Stati membri, con particolare riferimento agli strumenti di formazione nonché alla equiparazione dei titoli professionali.

Dichiarazione congiunta — Le parti con riferimento alle problematiche dell'ambiente, richiamate nella premessa del CCNL, sono impegnate a valutare le specifiche situazioni di emergenza che si dovessero presentare, quali quella della costa dell'Alto Adriatico e conseguenti effetti critici nelle imprese e nella occupazione e quindi ad operare nei confronti delle autorità competenti per i necessari interventi di risanamento, riequilibrio e sviluppo produttivo ed occupazionale.

Diritto di informazione a livello nazionale (art. 1)

Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le prerogative proprie dell'imprenditore e quelle delle organizzazioni sindacali, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica in generale, convengono sulla necessità di promuovere una politica turistica da attuarsi con lo strumento della programmazione e di una correlativa legge-quadro.

A tal fine, annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato di attuazione della Legge Quadro.

In tali incontri le parti potranno adottare nei confronti dei competenti Organi istituzionali iniziative tendenti a valorizzare una politica attiva del lavoro, che, tenendo conto delle esigenze specifiche del

mercato e delle particolari caratteristiche strutturali del settore, possa condurre alla realizzazione delle necessarie riforme della normativa relativa al collocamento ed alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità, con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione.

Le parti, al fine di promuovere una maggiore garanzia dell'utenza turistica e una più effettiva tutela dei diritti della collettività, concordano sulla necessità di incentivare specifiche politiche di riqualificazione del settore turistico ispirate al criterio della salvaguardia e del recupero dell'equilibrio ambientale.

Pertanto, anche in relazione al reciproco intendimento di cui alla premessa del presente Contratto, convengono sull'opportunità di dotarsi di strumenti che, nelle aree di spiccata vocazione turistica, consentano di valutare - avuto anche riguardo alla necessaria salvaguardia dei beni artistici, culturali e paesaggistici - l'impatto ambientale delle attività produttive nel complesso, dei nuovi investimenti nonché delle dotazioni infrastrutturali, e dei loro riflessi sulla composizione e la qualità dell'occupazione.

Chiarimento a verbale — Per quanto concerne le «Imprese di Viaggi e Turismo» si precisa che per «organizzazioni territoriali» ai fini del presente Contratto ci si intende riferire alle strutture regionali.

Nota a verbale per le società associate all'Asap — L'ASAP e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTuCS-UIL concordano che in materia di part-time, contratti a termine, formazione professionale, mobilità, contratti di formazione e lavoro le Società associate all'ASAP faranno riferimento a quanto convenuto nell'Accordo Interconfederale sulle politiche del lavoro sottoscritto in data 23 gennaio 1989 dall'ASAP e da CGIL, CISL, UIL.

Pari opportunità (art. 2)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Entro il 1990 verrà costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità, con il compito di:

1) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;

2) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei paesi della Comunità Europea;

3) predisporre schemi di progetti di «Azioni Positive».

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale dei quali le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per la fruizione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Il gruppo di lavoro di cui al presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle organizzazioni stipulanti.

Ente bilaterale nazionale unitario del settore turismo (art. 3)

Le parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo che, nell'ambito di quanto contenuto nella Premessa, si avvarrà dell'Osservatorio Nazionale di cui al successivo articolo 4.

22933

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Territoriali previsti al successivo articolo 7, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,30 per cento a carico dei datori di lavoro e lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori. Il 15 per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Osservatorio Nazionale. Il restante 85 per cento verrà ripartito - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.

La riscossione della suddetta quota contrattuale sarà effettuata dal 1 luglio 1990 in base ad apposita convenzione nazionale da stipularsi entro il 30 giugno 1990 ai sensi della legge n. 311/1973.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale Unitario saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Dichiarazione a verbale — Le parti convengono di procedere alla definizione dello Statuto di cui al presente articolo entro il 30 giugno 1990.

Dichiarazione a verbale — Per quanto attiene il F.A.T. - Fondo Aziende Turistiche - di cui all'allegato L del CCNL Turismo 16 febbraio 1987, l'ASAP e le Segreterie Nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL riconfermano la validità di tale struttura, come già definita nel citato allegato L, con l'attribuzione degli stessi scopi di cui al successivo articolo 7 nel presente accordo. Il F.A.T., che sarà costituito entro il 30 giugno 90, assicurerà il 15 per cento del proprio gettito globale netto al finanziamento dell'Osservatorio Nazionale di cui al successivo art. 4, tanto in quanto l'ASAP partecipi direttamente alle attività dell'osservatorio nazionale stesso.

Osservatorio Nazionale (art. 4)

L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

c) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali previsti dal successivo art. 7 sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;

d) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

e) riceve, anche con riferimento agli adempimenti di cui alla legge 936/86 di riforma del CNEL, dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone la raccolta.

Commissione Paritetica Nazionale (art. 5)

Gli articoli 141 e 142 del CCNL 16 febbraio 1987 saranno coordinati con la seguente disciplina:

«La Commissione paritetica nazionale ha il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con la finalità di cui alla premessa del presente Contratto. A tal fine:

— esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente Contratto e di altri Contratti ed Accordi Nazionali di Lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro;

— può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal contratto, soluzioni che, contemperando le

diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle parti stesse stipulanti, il rispetto degli accordi;

— esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione degli E.B.T. ove essi non siano realizzati nel termine di cui all'art. 7.

L'organizzazione Nazionale che ha promosso o intende promuovere vertenze di cui al precedente capoverso, dovrà investire la Commissione con lettera raccomandata, fornendo ogni possibile dettaglio in ordine all'oggetto della vertenza.

La Commissione sarà formalmente convocata dalla Federazione imprenditoriale competente entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi trenta giorni.

Dovranno essere redatti in sei copie e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza.

Le funzioni di Segretario saranno svolte alternativamente, per ogni vertenza da un rappresentante dei lavoratori e da un rappresentante del datore di lavoro.

In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del Lavoro».

Diritti di informazione a livello territoriale (art. 6)

Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in appositi incontri a livello regionale, le Organizzazioni Imprenditoriali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

In tale contesto le parti effettueranno un esame congiunto dei prevedibili effetti che le prospettive turistiche - come determinate dalle dinamiche strutturali dai processi di sviluppo e di ristrutturazione, dalle ripercussioni della situazione ambientale e del territorio - potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.

Utilizzo degli impianti — Le Organizzazioni Imprenditoriali si impegnano a contrattare a livello regionale con le regioni e i sindacati forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di cosiddetta «bassa stagione» in collegamento con le iniziative della regione, anche nel quadro delle politiche di scaglionamento delle vacanze indicate dalle Confederazioni e dalle altre Federazioni di categoria; a livello regionale sarà definito, mediante trattative tra le Associazioni imprenditoriali, le regioni ed i sindacati, un regime di bassi prezzi particolarmente nei periodi di cosiddetta «bassa Stagione» a favore di:

- lavoratori che utilizzino i periodi feriali o svolgano periodi di cure termali;
- lavoratori pensionati che utilizzino periodi di riposo e di cura termale, marina, montana, ecc.;
- studenti che utilizzino collettivamente o con le famiglie periodi di vacanze non estive per cure termali, marine, montane, ecc. o a scopi di ricerca culturale;
- lavoratori di altri paesi che tramite le regioni o gli enti turistici confederali utilizzino periodi di vacanze o svolgano precise attività culturali.

Saranno altresì contrattate tra Associazioni Imprenditoriali, regioni e sindacati forme di sostegno anche economiche per favorire le attività di formazione professionale.

Politica attiva del lavoro — Le parti, anche in relazione a quanto previsto dalla riforma del collocamento ordinario e per gli esperimenti pilota in materia di avviamento al lavoro, si impegnano a ricercare congiuntamente, a livello regionale per settori o per l'intero comparto o per singole aree subregionali, soluzioni capaci di:

A) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surroga.

B) promuovere verso i terzi interessati le iniziative ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui sopra.

Sempre a livello regionale, anche per aree subregionali omogenee, le parti si impegnano a definire attraverso specifici accordi negoziali:

— gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni;

22935

— l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l'utilizzazione anche attraverso la partecipazione delle stesse parti sociali alla loro gestione.

Le parti, altresì, convengono di incontrarsi anche con le Regioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore con gli obiettivi programmatici regionali con particolare riferimento ai problemi dell'utilizzazione degli impianti, dell'occupazione, del prolungamento della stagione con la previsione dei relativi periodi di occupazione, della formazione e riqualificazione professionale.

Negli incontri di cui sopra le parti valuteranno altresì i problemi derivanti dall'applicazione delle norme del contratto nazionale di lavoro in tema di orari di lavoro e loro distribuzione, anche in rapporto alla possibilità di modificare le norme che disciplinano gli orari di apertura e chiusura delle attività.

Le parti convengono di esaminare anche i problemi che si pongono a livello di area turistica omogenea in rapporto alla possibilità di attuare gli obiettivi programmatici di sviluppo e riorganizzazione del settore, del prolungamento della stagione e dell'occupazione.

Chiarimento a verbale — Per quanto concerne le «Imprese di Viaggi e Turismo» si precisa che per «organizzazioni territoriali» ai fini del presente Contratto ci si intende riferire alle strutture regionali.

Enti Bilaterali Territoriali (art. 7)

L'Ente Bilaterale per il Settore Turismo verrà costituito, di norma a livello regionale entro il 31 dicembre 1990 e sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle Parti a livello nazionale con apposito statuto.

Lo stesso potrà essere costituito, sulla base di accordi intervenuti tra le parti, per singole aree omogenee subregionali.

Le risorse degli Enti Bilaterali saranno di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative concordate tra le Parti a livello territoriale, in ragione della provenienza del gettito.

L'Ente istituisce l'Osservatorio, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Osservatorio Nazionale inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56 dell'87 e con le garanzie di riservatezza ivi previste;

b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato nonché dei contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;

c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali settoriali e/o di comparto;

d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Osservatorio Nazionale.

L'Ente Bilaterale promuove e gestisce, a livello locale:

a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori.

Inoltre, svolge 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.

Laddove già esistano strumenti analoghi a quelli sopra previsti, le parti che li hanno costituiti concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

Dichiarazione a verbale — Le parti convengono di procedere alla definizione dello Statuto tipo di cui al presente articolo entro il 30 giugno 1990.

Contrattazione Integrativa Territoriale (art. 8)

«Alla trattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali delle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto collettivo, per la stipula di accordi integrativi sono demandate esclusivamente le seguenti materie:

1 - l'elaborazione e la definizione di schemi di convenzioni di cui all'art. 17 legge 56/1987 al fine della sua concreta attuazione;

2 - la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;

3 - i programmi di formazione per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro di cui al presente contratto fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, ultimo comma, dell'accordo quadro sui contratti di formazione lavoro (All. ...), nonché specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'articolo 21, comma 4, legge 28 febbraio 1987 n. 56;

4 - le qualifiche per le quali, in deroga al vigente regime di legge, può essere ammessa la richiesta nominativa ai fini dell'avviamento al lavoro, in luogo di quella numerica, e fatto salvo, per tali qualifiche, il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda con la medesima qualifica per effetto di quanto previsto dall'art. 23, secondo comma, della L. 28 febbraio 1987 n. 56;

5 - la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste;

6 - azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

7 - l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto all'art. 31;

8 - il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 34;

9 - il superamento del limite di 48 ore annue per lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

10 - la definizione di eventuali limiti massimi della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 111 del CCNL 16 febbraio 1987;

11 - la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surrogata secondo quanto previsto dall'articolo 82.

Alla trattazione integrativa territoriale restano altresì demandate le materie di cui alle disposizioni previste per ciascun comparto nella relativa parte speciale e qui di seguito richiamate:

Aziende alberghiere

— Intervallo consumazione pasti (art. 35)

— Regolamentazione nastro orario stagionali (art. 173)

— Determinazione quote maggiorazioni della retribuzione per gli stagionali (artt. 178 - 179 - 180)

22937

- Aliquote aggiuntive per Commissioni paritetiche (art. 190)
- Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 184)

Campeggi

- Intervallo consumazione pasti (art. 35)
- Contratti a termine ed aziende di stagione (artt. 221 - 226 - 227 - 228)
- Aliquote aggiuntive per Commissioni paritetiche (art. 238)
- Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 232)

Pubblici esercizi

- Intervallo consumazione pasti (art. 35)
- Ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (art. 250)
- Determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (art. 263)
- Assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (art. 266)
- Determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (art. 269)
- Determinazione del compenso fisso ai maître o capo camerieri (art. 272)
- Definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (art. 285)
- Determinazione della misura della trattenuta cautelativa (art. 298)
- Determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (art. 10 dell'Accordo Nazionale 9 aprile 1979 per i cambi di gestione)
- Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 295)

Stabilimenti balneari

- Intervallo consumazione pasti (art. 35)
- Definizione eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali (art. 338)
- Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 326)

Alberghi diurni

- Intervallo consumazione pasti (art. 35)
- Determinazione della trattenuta cautelativa (art. 361)
- Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 358)

Imprese di viaggi e turismo

- Aliquote aggiuntive per Commissioni paritetiche (art. 406).

Diritti di informazione a livello aziendale (art. 9)

Le imprese turistiche di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre 100 dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni Sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni Sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

Contrattazione integrativa aziendale (art. 10)

Gli articoli 144, 194, 242, 306, 337, 369, 410 del CCNL 16 febbraio 1987 sono sostituiti dal presente articolo:

«Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente

contratto, la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di 15 dipendenti, limitatamente alle seguenti materie:

- 1) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
- 2) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- 3) trattamenti integrativi salariali comunque denominati anche in rapporto a parametri di produttività;
- 4) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
- 5) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
- 6) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle 24 ore;
- 7) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 42 reclamatione da particolari esigenze produttive aziendali;
- 8) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto all'art. 31 del CCNL 16 febbraio 1987.

La contrattazione avverrà tra l'azienda e le strutture sindacali aziendali dei lavoratori con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza».

Area quadri (art. 11)

Il titolo V è sostituito dal seguente:

«Ai sensi della legge 13 Maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. 1130 del 1 luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per le corrispondenze delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate per ciascun comparto:

I Declaratoria — Lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

Aziende alberghiere

— direttore

Campeggi

— direttore

Pubblici esercizi

* — capo area di catena di esercizi

— direttore

— gerente

— capo serv. amm.vi catering

Stabilimenti balneari

— direttore

Alberghi diurni

— direttore

— gerente

Agenzie di viaggi

* — capo area responsabile unico di più agenzie di viaggi, facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse.

22939

Il Declaratoria — Lavoratori con funzioni direttive che per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

Aziende alberghiere

— Vice Direttore

— Food and Beverage Manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo.

— Room Division Manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale.

— Capo Settore Commerciale - Capo Settore Marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

— Capo Settore amministrativo - Capo Settore Personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive.

— Capo Settore Acquisti - Economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti.

— Capo Settore Tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica ed amministrativa di gestione, coordini, organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli.

* — Capo Centro Edp, intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale.

* — Capo Settore Sedi Congressuali Alberghiere e Manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività - programmazione, promozione, vendita - che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

Campeggi

* — Direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonché la semplicità dei modelli organizzativi adottata escluda la figura di direttore di categoria A.

— Vice Direttore di A

— Vice Direttore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

Pubblici esercizi

— Vice Direttore

— Responsabile area mense

— Capo del personale

— Economo responsabile del settore acquisti

— Responsabile punto vendita

* — Responsabile punto vendita (esercizi minori) intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore

* — Capo zona manutenzione

Nota a verbale — Per gli Assistenti di Direzione, operanti presso gli esercizi pubblici, si procederà in sede di stesura contrattuale (Pubblici Esercizi) alla definizione dei relativi profili alla individuazione dell'iter professionale nonché alla definizione dei corrispondenti livelli impiegatizi ed al loro inserimento nella classificazione del personale prevista dal CCNL.

Agenzie di viaggio

— Capo agenzia di cat. A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione.

Art. 12

Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Ai Quadri è riconosciuta, con decorrenza 1 maggio 1990, una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendali, nelle seguenti misure:

cat. A L. 85.000

cat. B L. 75.000

Quadri del Settore Turismo saranno iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.), previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria da effettuarsi entro il 31 ottobre 1990, fermo restando che per l'anno 1990, dovrà essere assicurata dalle aziende interessate la relativa quota d'iscrizione.

Per quanto non espressamente disposto nel presente articolo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Le Parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Orario di Lavoro - Flessibilità (art. 13)

L'articolo 31 del CCNL 16 febbraio 1987 è sostituito dal seguente:

«In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende, esclusivamente previe intese aziendali, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente art. 29 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'art. 29 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 29 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'art. 29 non potrà superare le sei consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro quindici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggiore prestazione lavorativa».

Ferie (art. 14)

Il comma 8 dell'articolo 45 del CCNL 16 febbraio 1987 è sostituito dal seguente:

«L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie».

Maggiorazioni (art. 15)

L'articolo 155, comma 2 è sostituito dal seguente:

«La maggiorazione per il lavoro ordinario notturno per i lavoratori con qualifica notturna è fissata con decorrenza dal periodo di paga successivo alla stipula del presente accordo nella misura del 12 per cento».

Capo VII - Riduzione dell'orario (art. 16)

L'articolo 42 è così sostituito:

«Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 29, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi diurni e Agenzie di Viaggi pari a:

- 96 ore per l'anno 1990
- 104 ore per l'anno 1991

Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a:

- 100 ore per l'anno 1990
- 108 ore per l'anno 1991

Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792) e delle 24 ore di cui al secondo comma dell'art. 52 del CCNL 8 luglio 1982.

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

Salvo quanto previsto dall'articolo 10, punto 7), in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a 16 ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal CCNL 10 aprile 1979 in materia di riduzione, di permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al terzo comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario al lavoratore verrà corrisposto 1/12 dei permessi di cui al primo comma, per ogni mese intero di servizio prestatato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio avverrà secondo quanto previsto nella parte speciale del presente Contratto».

Lavoro domenicale (art. 17)

L'art. 44 è sostituito dal seguente:

«A partire dall'1 gennaio 1991 ai lavoratori che, ai sensi della legge 22 febbraio 1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità a cifra fissa pari al 10 per cento (dieci per cento) della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al primo comma del presente articolo, le Parti si danno nuovamente reciproco atto di aver tenuto conto di dette prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

Sino al 31 dicembre 1990 si conferma la disciplina di cui all'articolo 44».

Malattia (art. 18)

Gli articoli 159 e 207 sono sostituiti dal seguente:

«Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 60 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del 75 per cento (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20° e del 100 per cento (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per 180 giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali».

Inoltre il punto 2 del comma 1, articolo 257 è così sostituito:

«Alla normale retribuzione da corrispondersi da parte del datore di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 291».

Stagionali (art. 19)

L'Articolo 119 del CCNL 16 febbraio 1987 è sostituito dal seguente:

«Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'art. 40, al

22943

godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I congedi di conguaglio di cui all'art. 31 nonché i permessi non goduti di cui all'art. 42 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di 13^a, 14^a, e ferie terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

È comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione».

Dichiarazione a verbale — Le Parti, tenuto conto delle specifiche soluzioni normative adottate per i lavoratori stagionali e in relazione agli adempimenti previsti dalle norme di legge e regolamentari in materia di prestazioni di disoccupazione erogate dall'INPS, si impegnano ad esaminare le conseguenti problematiche al fine di favorire la corretta e migliore applicazione delle prescrizioni legislative rispetto alla disciplina contrattuale nel suo complesso.

Sulla base di tale esame da espletare entro il 30 giugno 1990 verranno attuate le più opportune iniziative.

Contratto a tempo parziale (art. 20)

La lettera a) del punto 2 dell'art. 111 è sostituita dalla seguente:

«a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 18 a 26 ore;».

Dichiarazione a verbale — Le parti promuoveranno iniziative presso gli organi competenti affinché, nell'ambito della riforma generale del sistema previdenziale, vengano considerati gli specifici problemi del settore e del rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto all'obiettivo della maturazione del diritto alla pensione.

Apprendistato (art. 21)

Con decorrenza dalla data di stipula del presente contratto, la durata dell'apprendistato, salvo le maggiori misure concordate a livello territoriale per eventuali qualifiche specifiche, è fissata in due anni per tutti i comparti.

Per i giovani che abbiano frequentato con profitto, superando le relative prove di esame, corsi di formazione organizzati da Istituti, Scuole Professionali legalmente riconosciute, il periodo di apprendistato è fissato in 12 mesi, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

Inoltre, le parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, convengono di elevare o confermare a tre anni la durata dell'apprendistato per le seguenti qualifiche:

Alberghi

— cuoco capo partita

Pubblici esercizi

— cuoco capo partita

— gastronomo

— pasticciere

Campeggi

— segretario ricevimento e cassa o amministrazione

Agenzie di viaggio

— addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie, ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica

— impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere

— impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia

- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze)
- impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati

Con riferimento ai limiti di età per la quale è ammesso l'apprendistato, le parti si impegnano, previa intesa territoriale e/o aziendali, a svolgere le opportune azioni di competenza dirette ad estendere anche al settore delle agenzie di viaggio quanto previsto al quinto comma dell'art. 21 della legge 56/1987 per le qualifiche ad alto contenuto professionale.

Per gli apprendisti assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore del presente Accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

In sede di stesura del Contratto Nazionale di Lavoro l'intera disciplina già prevista dal CCNL 16 febbraio 1987 verrà coordinata con le norme previste dal presente articolo.

Scatti di anzianità (art. 22)

A partire dal 1 maggio 1990 gli importi degli scatti in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, sono determinati nelle seguenti nuove misure:

Quadri A	79.000
Quadri B	76.000
<i>LIVELLI</i>	
I	73.000
II	70.000
III	67.500
IV	64.000
V	63.000
VI/S	60.500
VI	60.000
VII	59.000

Scatti di anzianità (agenzie di viaggio) (art. 23)

A partire dal 1 maggio 1990, ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

Quadri A	79.000
Quadri B	76.000
<i>LIVELLI</i>	
I	73.000
II	70.000
III	67.500
IV	64.000
V	63.000
VI/S	60.500
VI	60.000
VII	59.000

Norma transitoria — Ai dipendenti delle agenzie di viaggio in servizio alla data del 30 aprile 1990, continuerà ad essere assicurata la maturazione della serie di otto scatti di anzianità; in applicazione di tale disposizione, in occasione della maturazione del nuovo scatto di cui alla precedente tabella, verrà

22945

operata la rivalutazione degli scatti già maturati, senza liquidazione degli arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso, secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello d'inquadramento:

Quadri A	64.000
Quadri B	61.000
<i>LIVELLI</i>	
I	60.000
II	57.000
III	54.500
IV	51.000
V	50.000
VI/S	49.000
VI	48.500
VII	47.500

Gli scatti che matureranno successivamente al 1 luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura di cui all'articolo 22 e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base al CCNL 1987.

Agenzie di viaggio (art. 24)

I valori di paga base per le agenzie di viaggio che svolgono l'attività indicata alla lettera «B» dell'art. 2 della legge regionale Lombardia n. 39 del 09 maggio 83 o comunque ad essa riconducibile, sono ridotti delle seguenti misure:

— a partire dal 1° maggio 1990

liv.	
1	16.500
2	15.500
3	14.000
4	13.000
5	12.000
6/S	11.500
6	11.000
7	10.500

— a partire dal 1 luglio 1991 dei seguenti ulteriori importi:

liv.	
1	16.500
2	15.500
3	14.000
4	13.000
5	12.000
6S	11.500
6	11.000
7	10.500

Vitto e alloggio (art. 25)

Il corrispettivo per il vitto e alloggio è determinato come segue:

Alberghi

Un pranzo	500
Una prima colazione	125
Un pernottamento	625
Tot. giornaliero	1.250
Tot. mensile vitto intero	33.750
Tot. mensile pernottamento	18.750

Eventuali valori provincialmente in atto superiori a quelli di cui sopra verranno adeguati nella misura massima di:

Un pranzo	100
1ª colazione	25
Un pernottamento	125

Pubblici esercizi

Il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di L. 100.

Personale extra (art. 26)

Ai fini della risoluzione dei problemi del collocamento, e della sistematica contrattuale in rapporto alle peculiarità della attività di «banqueting», le parti si impegnano a costituire un'apposita commissione paritetica che dovrà compiere l'esame delle problematiche ed anche fornire soluzioni idonee, anche di ordine legislativo, da proporre alle autorità di governo entro il 31 dicembre 1990.

Art. 27

Le parti si danno atto che la dizione «Campeggi» contenuta nel CCNL 16 febbraio 1987 andrà aggiornata, in sede di redazione a stampa, con la più precisa ed aderente dizione «ricettività all'aria aperta».

Sfera di applicazione del contratto (art. 28)

Le parti si impegnano prima della stesura del testo del CCNL ad inserire nella sfera di applicazione del presente Contratto le aziende che esercitano l'attività di servizi di ristorazione sui treni.

Le parti sono, inoltre, impegnate ad esaminare, nello stesso termine, le problematiche che riguardano i lavoratori delle ditte appaltanti, che operano sulle piattaforme petrolifere.

Una tantum (art. 29)

In relazione al periodo 1° aprile 1989-30 aprile 1990 (carenza contrattuale) a tutto il personale in forza alla data di stipula del presente contratto - compresi i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro - che abbia prestato servizio continuato per tutto il suddetto periodo, verrà erogato un importo una tantum secondo i seguenti importi:

Quadri A-B	1.000.000
liv. 1-3	850.000
liv. 4-5	750.000
liv. 6S-7	600.000

22947

Tale importo verrà erogato per metà con il foglio paga di giugno 1990 e per metà con il foglio paga di settembre 1990.

Per gli apprendisti l'importo dell'una tantum sarà pari a lire 500.000.

Tale importo verrà erogato per lire 250.000 con il foglio paga di giugno 1990, per lire 250.000 con il foglio paga di settembre 1990.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Per i casi di anzianità minore gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota in ragione di tredicesimi.

Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto.

L'una tantum non verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

Gli importi una tantum di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Chiarimento a verbale — In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal settimo comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.

Paga base nazionale (art. 30)

Ai due livelli della categoria quadri ed agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1 luglio 1992 con le gradualità e le decorrenze sottoindicate:

A) Personale qualificato				
	Par.	1/5/90	1/7/91	1/7/92
A	270	972.049	1.098.085	1.224.122
B	240	856.563	972.336	1.088.108
1	213	807.598	886.647	965.696
2	183	693.553	761.618	829.682
3	165	620.410	684.242	748.074
4	148	549.800	610.400	671.000
5	130	487.097	538.244	589.392
6S	120	448.442	496.248	544.054
6	116	441.188	483.553	525.919
7	100	394.539	453.378	453.378
B) Personale qualificato minore anni 18				
	4	508.653	564.718	620.782
	5	449.887	497.128	544.368
	6S	411.955	455.872	499.789
	6	405.292	444.210	483.129
	7	351.985	384.450	416.914
C) Personale qualificato minore anni 16				
	4	493.999	548.449	602.899
	5	435.934	481.709	527.484
	6S	399.483	442.069	484.656
	6	393.020	430.761	468.501
	7	341.495	372.992	404.489

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base di cui al presente articolo non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva, salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

Paga base nazionale apprendisti (art. 31)

A) Il primo comma degli articoli 162 e 210 del CCNL 16 febbraio 1987 sono così modificati:
«La paga base nazionale degli apprendisti è fissata nelle misure e con le decorrenze sottoindicate:

dal 1 maggio 1990				
	I Semestre	II Semestre	II Anno	III Anno
IV + 18	366.800	409.000	482.100	492.200
IV - 18	359.000	401.100	474.300	484.400
V + 18	336.023	373.023	436.372	444.897
V - 18	328.823	365.623	428.372	436.897
dal 1 luglio 1991				
	I Semestre	II Semestre	II Anno	III Anno
IV + 18	417.300	459.500	552.800	573.000
IV - 18	409.500	451.600	545.000	565.200
V + 18	378.646	415.646	496.044	513.094
V - 18	371.446	408.246	488.044	505.094»

B) Gli articoli 260 e 351 del CCNL 16 febbraio 1987 sono sostituiti dal seguente:
«La paga base degli apprendisti è fissata nelle misure e con le decorrenze sottoindicate:

dal 1 maggio 1990					
	I Sem.	II Sem.	III Sem.	IV Sem.	V e VI Sem.
a) inizio apprendistato dal 14° o 15° anno di età					
IV	323.900	349.700	376.400	407.900	437.600
V	294.123	313.923	337.523	364.272	387.872
b) inizio apprendistato dal 16° anno di età					
IV	331.300	357.100	386.900	418.400	470.400
V	299.323	320.423	347.123	374.172	419.972
c) inizio apprendistato dal 17° anno di età					
IV	339.000	364.800	413.100	444.300	470.400
V	306.523	327.723	367.223	396.972	419.972
d) inizio apprendistato dal 18° anno di età					
IV	357.600	383.700	413.100	444.400	470.400
V	321.323	344.223	367.223	396.972	419.972

22949

AL ALBERGHI
(imprese)

Contratti collettivi

pag. 20 ipotesi di accordo 3 maggio 1990 CONFCOMMERCIO

dal 1 luglio 1991					
	I Sem.	II Sem.	III Sem.	IV Sem.	V e VI Sem.
a) inizio apprendistato dal 14° o 15° anno di età					
IV	374.400	400.200	426.900	478.600	508.300
V	336.746	356.546	380.146	423.944	447.544
b) inizio apprendistato dal 16° anno di età					
IV	381.800	407.600	437.400	489.100	541.100
V	341.946	363.046	389.746	433.844	479.644
c) inizio apprendistato dal 17° anno di età					
IV	389.500	415.300	463.600	515.000	541.100
V	349.146	370.346	409.846	456.644	479.644
d) inizio apprendistato dal 18° anno di età					
IV	408.100	434.200	463.600	515.100	541.100
V	363.946	386.846	409.846	456.644	479.644»

C) L'articolo 389 del CCNL 16 febbraio 1987 è sostituito dal seguente:

«La paga base degli apprendisti è fissata nelle misure e con le decorrenze sottoindicate:

dal 1 maggio 1990			
	I Anno	II Anno	III Anno
IV	378.800	445.900	456.000
V	336.023	394.872	403.397
dal 1 luglio 1991			
	I Anno	II Anno	III Anno
IV	429.300	516.600	536.800
V	378.646	454.544	471.594

Riduzione paga base apprendisti — Le riduzioni di paga base di cui all'articolo 24 del presente accordo sono, per gli apprendisti, fissate nelle seguenti misure:

	I Anno	II Anno	III Anno
IV	9.000	10.000	10.000
V	8.000	9.000	9.000»

D) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui al presente articolo non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva, salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

22950

Decorrenza e durata (art. 32)

Il presente contratto decorre dal 1 maggio 1990 e scade il 30 giugno 1993.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del nuovo contratto.

Dichiarazione congiunta — Le parti, al fine di garantire la più ampia diffusione del CCNL Turismo tra le imprese e i lavoratori del settore, provvederanno, con modalità da definire, alla stampa e distribuzione del contratto; e inoltre, in rapporto alla scadenza comunitaria e alla presenza di lavoratori extracomunitari, realizzeranno, per gli istituti essenziali, una sintesi che verrà tradotta in più lingue.

Disciplina speciale ristorazione collettiva (art. 33)*Allegato E***A**

In presenza di particolari esigenze aziendali, da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva per periodi annuali, il godimento di permessi nella misura di un'ora per settimana potrà essere attuato limitatamente a 48 ore annue assorbendole dal monte ore annuo di cui all'articolo 42 come modificato dal presente accordo e secondo le normative ivi previste.

B

Modifica punto 3, ultimo comma Allegato E

«I lavoratori in Contratto formazione e lavoro, fatte salve le disposizioni di legge, verranno parimenti assunti in contratto di formazione e lavoro restando a carico della gestione subentrante l'effettuazione del periodo di formazione e lavoro mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente».

C - Indennità speciale

Ai soli dipendenti della Ristorazione Collettiva in servizio alla data del 1 maggio 1990 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dall'1 aprile 1989 al 30 aprile 1990, verrà corrisposta, per n. 12 mesi consecutivi a partire dall'1 ottobre 1990 e fino al 30 settembre 1991 una «Indennità speciale» pari ai seguenti importi mensili lordi ai vari livelli:

— Quadri A e B	L. 92.000
— Liv. 1-3	L. 79.000
— Liv. 4-5	L. 70.000
— Liv. 6/S-7	L. 55.000

Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato anche il lavoro prestato nell'anzidetto periodo dal 1 aprile 1989 al 30 aprile 1990 presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al vigente Accordo Nazionale per i cambi di gestione.

Per i casi di anzianità minore, gli importi di cui sopra verranno erogati in tredicesimi pro quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.

22951

Per il personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

La suddetta indennità non competerà ai lavoratori assunti a tempo determinato.

L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il T.F.R.

L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1 ottobre 1990.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso dell'anno di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione, la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

Chiarimento a verbale — Le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo 1 aprile 1989-30 aprile 1990, ai trenta giorni.

Aziende alberghiere

PAR 213 LIVELLO PRIMO

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

* Responsabile di Ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne.

* Responsabile dei Servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso.

* Responsabile Vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda.

* Responsabile Tecnico di area.

— Analista Sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale.

* Responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria.

* Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine.

— Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 183 LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Capo ricevimento
- Primo portiere
- Primo maître d'hotel

- Capo cuoco
- Prima governante
- Responsabile impianti tecnici, intendendosi ...
- Capo Barman, intendendosi
- * Coordinatore del centro prenotazioni,
- Capo servizio amministrativo
- Capo servizio personale
- Capo C.E.D.
- Analista - Programmatore C.E.D.
- Assistente del Direttore, intendendosi ...
- * Funzionario di vendita,
- Cassiere centrale, intendendosi ...
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 165 LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo
- Controllo amministrativo
- Corrispondente in lingue estere
- Segretario ricevimento cassa o amministrazione
- Portiere unico
- Segretario con funzioni di segreteria, intendendosi ...
- Prima guardarobiera consegnataria, intendendosi ...
- Dietologo diplomato
- Infermiere diplomato professionale
- Fisiochinesiterapista diplomato
- Coordinatore reparto cure sanitarie, intendendosi ...
- Cuoco unico
- Sotto capo cuoco
- Governante unica
- Capo operaio
- Primo barman
- Maître
- Capo centralinista, intendendosi ...
- Barman unico
- Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori
- Portiere di notte
- Operaio specializzato provetto, intendendosi ...
- Programmatore C.E.D.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 148 LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o

22953

di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- Segretario, intendendosi ...
- Stenodattilografa con funzioni di segreteria
- Addetto a macchine elettrocontabili
- Guardarobiera unica consegnataria
- Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante)
- Cuoco capo partita
- Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore
- Seconda governante
- Barman
- Capo lavandaio, Dispensiere, Cantiniere e Caffettiere
- Centralinista lingue estere, intendendosi ...
- Capo garage
- Capo giardiniere
- Operaio specializzato, intendendosi ...
- Addetto fangoterapia
- Massoterapista
- Infermiere
- Estetista
- Istruttore di nuoto con brevetto
- Istruttore di ginnastica correttiva
- Operatore C.E.D., intendendosi ...
- Conducente di automezzi pesanti, intendendosi ...
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 130 LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Centralinista
- Telescrivente
- Magazziniere comune con funzioni operaie
- Assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio)
- Addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine
- Cassiere bar ristorante
- Dattilografo
- Conduttore con lingue
- Autista
- Giardiniere
- Pulitore, lavatore a secco
- Lavandaio unico
- Capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica
- Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici
- Facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti
- Guardia giurata
- Cameriera sala e piani, intendendosi ...
- Conducente automezzi leggeri, intendendosi ...
- Operaio qualificato, intendendosi ...
- * Demi Chef de Rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi
- Cuoco, Cameriere, Barista, intendendosi ...

- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico
- Addetto alle operazioni di trasporto del fango
- Addetto alle inalazioni
- Assistente di portineria, intendendosi ...
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 120 LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

* Commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative mansioni.

* Addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore.

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 116 LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

* Addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro

* Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato

- Addetto portineria

- Lavandaio

- Conduttore

- Garagista

- Rammendatrice, cucitrice, stiratrice

- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli

* Cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni

- Cameriera villaggi turistici

- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli

- Addetto mensa personale

- Vetturiere

- Aiuto reparto cure sanitarie

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 100 LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni

- Vestiarista

- Addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici

- Commissioniere

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Pubblici esercizi

PAR 213 LIVELLO PRIMO

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professio-

22955

nale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Superintendente catering
- Capo servizio catering
- Ispettore amministrativo catena d'esercizi.

PAR 183 LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Direttore Servizio mensa o Capo impianto mensa
- Capo laboratorio gelateria
- Capo laboratorio pasticceria
- Responsabile di amministrazione
- Primo maître o capo servizio sala
- Ispettore mensa
- Responsabile impianti tecnici
- Capo cuoco P.E. e ristorazione collettiva
- Capo contabile
- Operatore o procuratore doganale catering
- Capo ufficio catering
- Supervisore catering
- Primo barman P.E.
- Capo barista
- Capo banconiere di pasticceria
- Magazziniere consegnatario o economo
- Cassiere centrale catering
- Capo C.E.D.
- Analista - Programmatore C.E.D.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 165 LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Controllo amministrativo
- Barman unico
- Sotto capo cuoco
- Cuoco unico
- Primo pasticciere
- Capo operaio
- Capo mensa surgelati
- Capo reparto catering
- Assistente o vice o aiuto supervisore catering
- Operaio specializzato provetto

- Maître
- Dietologo
- Somelier
- Programmatore C.E.D.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 148 LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- Segretario
- Cuoco capo partita
- Cuoco di cucina non organizzata in partite
- Gastronomo
- Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore
- Barman
- Chef de rang di ristorante
- Cameriere di ristorante
- Secondo pasticciere
- Capo gruppo mensa
- Gelatiere
- Pizzaiolo
- Stenodattilografa con funzioni di segreteria
- Altri impiegati d'ordine
- Centralinista lingue estere
- Conducenti automezzi pesanti
- Operaio specializzato
- Operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande
- Operatore C.E.D. - Consollista
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 130 LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Tablottista e marchiere
- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria
- Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione
- Telescrivente
- Magazziniere comune
- Centralinista
- Cellista surgelati o precotti
- Terzo pasticciere
- Dattilografo
- Altri impiegati d'ordine
- Dispensiere
- Cantiniere
- Banconiere di gelateria, pasticceria
- Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione
- Operaio qualificato
- Carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine

22957

- Sfogliana
- Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibi e bevande
- Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione
- Controllo merci
- Cameriere bar, tavola calda, self-service
- * Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi
- Barista
- Guardarobiera non consegnataria
- Allestitore catering
- Autista di pista catering
- Secondo cuoco mensa aziendale
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici
- Guardia giurata
- Conducente di automezzi leggeri
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 120 LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

* Commis di cucina, sala, bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni

* Addetto servizi mensa intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 116 LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria
- Secondo banconiere pasticceria
- Commis di cucina, sala, tavola calda, self-service
- Commis di bar
- Stiratrice
- Lavandaia
- Guardiano notturno
- * Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore

- Caffettiere non barista
- Caricatore catering
- Aiutante pista catering
- Preparatore catering
- Addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni
- Guardarobiera clienti
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 100 LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

— Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti)

- Lavoratore catering
- Conducente di motocicli
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Agenzie di viaggi

PAR 213 LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Capo Agenzia di cat. A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate
- Capo Agenzia di cat. B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione

* Capo C.E.D.

* Analista-Programmatore C.E.D.

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 183 LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

— Responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione.

— Capo Agenzia di categoria C, con autonomia tecnica e amministrativa di gestione.

— Capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo.

— Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 165 LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

— Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza lingue.

— Programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato, tecnico qualificato per creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi e individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza ausilio di apparecchiature elettroniche.

— Promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di Agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere.

— Stenodattilografa in lingue estere.

— Segretario di direzione corrispondente in lingue estere.

— Traduttore e/o corrispondente in lingue estere.

22959

- Cassiere e/o addetto al cambio delle valute.
- Impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza.
- Impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto alla assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero.
- Programmatore C.E.D.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 148 LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- Addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie, ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica.
- Impiegato addetto ai servizi operativi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere.
- Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia.
- Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale.
- Contabile d'ordine.
- Stenodattilografo.
- Transferista (addetto alla assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze).
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati.
- Operatore C.E.D.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 130 LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Hostess.
- Dattilografo.
- Addetto esclusivamente alle macchine contabili.
- Addetto al centralino e/o telescriventi.
- Fatturista.
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici.
- Archivista.
- Autista.
- Portavalori.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 120 LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

* Personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari.

PAR 116 LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- Custode.

- Portiere.
- Personale addetto a mansioni di semplice attesa
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 100 LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica ed addetto alle pulizie
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Chiarimento a verbale — 1) Le parti si danno atto che per le imprese di viaggi turismo il «Dirigente Tecnico» o «Direttore Tecnico» di cui alle norme R.D.L. 23 novembre 1936, legge 4 aprile 1940 n. 860, circolare n. 08680 del 25 novembre 1955 del Commissariato per il Turismo, analoghi provvedimenti modificativi e integrativi, non costituisce una qualifica a sé stante, ma deve essere inquadrato nei livelli a seconda delle sue effettive mansioni.

2) Per la tipologia delle Agenzie di Viaggio di categoria A-B si fa riferimento alla Legge Regionale Lombarda n. 39, art. 2 del 9 maggio 1983.

Campeggi

PAR 213 LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

— Capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione.

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 183 LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione.
- Responsabile impianti tecnici.
- Capo servizio amministrativo.

* Capo Cuoco

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 165 LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

22961

- Segretario di direzione corrispondente in lingue estere.
- Capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore.
- Magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione.
- Segretario ricevimento e cassa o amministrazione.
- Cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali.

* Impiegato di concetto.

- Capo ufficio contabile - impiegato di concetto
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 148 LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

— Capo squadra elettricisti, capo squadra idraulici, capo squadra falegnami, capo squadra dipintori, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori.

— Operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare decisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature.

— Infermiere.

— Stenodattilografa con funzioni di segreteria.

— Commesso vendita al pubblico intendendosi per tale il lavoratore addetto al complesso delle operazioni connesse alla vendita.

— Cameriere, Chef de Rang che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia esecutiva e conoscenze specialistiche.

— Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 130 LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

— Centralinista.

— Magazziniere comune.

— Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari etc, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine.

— Controllore di campeggio senza autonomia decisionale.

— Sorvegliante di infanzia non diplomato

— Dattilografo.

— Conducente automezzi e natanti.

— Aiuto commesso.

— Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita ed alla ristorazione - impiegato d'ordine.

— Cameriere di bar.

— Barista.

— Banconiere di tavola calda.

— Cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste a livelli superiori, operando tali aziende con

menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande.

- Pizzaiolo.
- Addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie.
- Addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni.
- Assistente ai bagnanti (bagnino).
- Operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature.
- Addetto a mansioni di ordine.
- Capo squadra del personale di fatica e/o pulizie.
- * Addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 120 LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità, e cioè:

- * Commis di cucina.
- * Commis di ristorante.
- * Commis di bar.

PAR 116 LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- * Operaio comune e/o generico.
- Guardiano notturno e diurno.
- Sorvegliante di ingresso.
- Accompagnatore su campo.
- * Commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda.
- Stiratrice.
- Lavandaio.
- Addetto ai servizi di spiaggia.
- Custode.
- * Cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colui/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizie e riassetto dei locali destinati all'alloggio.
- * Cameriera/e camping, intendendosi per tale colui/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni.
- * Aiuto receptionista
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 100 LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici
- Fattorino.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

22963

Stabilimenti balneari*PAR 213 LIVELLO PRIMO*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Vice Direttore

PAR 183 LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Ispettore.
- Cassiere centrale.
- Interprete.
- Infermiere diplomato.

PAR 165 LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Capo assistente bagnanti.
- Istruttore di ginnastica correttiva.
- Capo operaio.

PAR 148 LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- Segretario
- Operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare decisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature.
- Infermiere.
- Pedicurista
- Manicurista
- Massaggiatore
- Barbiere e Parrucchiere
- Istruttore di nuoto con brevetto
- Stenodattilografo con funzioni di segreteria

PAR 130 LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Cassiere
- Magazziniere comune
- Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine
- Assistente ai bagnanti
- Dattilografo
- Addetto vendita biglietti
- Operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature)
- Addetto a mansioni di ordine.

PAR 120 LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Maschera
- Guardiano notturno

PAR 116 LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- Operaio comune
- Inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino)
- Lavandaio

PAR 100 LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Guardarobiera clienti
- Addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici

Alberghi diurni*PAR 213 LIVELLO PRIMO*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Vice Direttore.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 183 LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziative che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di

22965

coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto)
- Responsabile del controllo di più reparti
- Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 165 LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 148 LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- Cassiere centrale
- Barbiere
- Parrucchiere
- Manicure
- Pedicure
- Massaggiatore
- Visagista
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 130 LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Magazziniere comune
- Cassiera
- Aiuto parrucchiere
- Pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 120 LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Addetto depositi bagagli

PAR 116 LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- Addetto deposito bagagli
- Lustrascarpe
- Bagnina
- Sciampista
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

PAR 100 LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

(

(

(

(

|