

# Turismo - Confcommercio

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Federalberghi, Faita, Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uilutucs-Uil	18.1.2014 <sup>1</sup>	1.5.2013	31.12.2018	31.12.2018	-

<sup>1</sup>Le Parti Fipe, Fiafet e Federreti non hanno siglato gli accordi 18.1.2014 e 16.6.2014. In data 8.2.2018 le parti FIPE, Angem, Lega Coop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Concooperative, A.G.C.I. Servizi e Filcams Cgil, Fisascac Cisl aderente alla Fist Cisl, Uilutucs Uil, rinnovano il CCNL che sostituisce il precedente CCNL Turismo 20.02.2010, solo per quanto riguarda le medesime categorie elencate nella sfera di applicazione del CCNL vigente, e cioè: aziende pubblici esercizi, aziende della ristorazione collettiva, ristorazione commerciale, stabilimenti balneari, alberghi diurni, rifugi alpini; per tali settori si veda la scheda Pubblici esercizi, ristorazione e turismo.

**N.B.:** per i settori dei Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari si veda la scheda: Pubblici esercizi, ristorazione e turismo.

In data 24.7.2019 FIAVET, con l'assistenza di Confcommercio, e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uilutucs-Uil, hanno stipulato l'ipotesi di accordo per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo, che decorre dall'1.1.2019 e scade il 30.9.2020 (si veda scheda Agenzie di viaggio e turismo).

**N.B.:** i datori di lavoro che aderiscano o abbiano aderito e dato applicazione al Ccnl Turismo 18.1.2014 dopo il 14.11.2016, ove non applicassero già un trattamento pari o superiore a quello previsto dall'accordo del 18.1.2014, adegueranno il trattamento retributivo spettante alla generalità dei lavoratori dipendenti con le gradualità e le misure previste dalle tabelle di cui all'accordo stipulato il 30.11.2016.

AZIENDE ALBERGHIERE; CAMPEGGI E VILLAGGI TURISTICI; ALBERGHI DIURNI					
Paga Base Nazionale Conglobata per i rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 14.11.2016					
Liv.	Qualifiche	Minimi			Contingenza <sup>1</sup>
		1.11.2016	1.8.2017	1.1.2018	
A	Direttore	2.159,15	2.199,06	2.210,16	
B <sup>2</sup>	Vice direttore	1.999,42	2.036,37	2.046,20	
1	Lavoratori con funzioni direttive	1.863,27	1.897,70	1.906,44	
2	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.703,52	1.734,99	1.742,47	
3	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.606,97	1.636,64	1.643,37	
4	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.516,59	1.544,59	1.550,69	
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.422,77	1.449,03	1.454,28	
6S	Operai qualificati	1.368,29	1.393,54	1.398,37	
6	Operai comuni	1.342,89	1.367,55	1.378,55	
7	Personale di fatica e/o pulizia, commissioniere, fattorino	1.264,50	1.287,82	1.291,81	

<sup>1</sup> Dall'1.2.2014 conglobata nel minimo.

<sup>2</sup> Livello non presente nel settore alberghi diurni.

**NB:** tale disposizione è introdotta dalle Parti con Accordo del 30.11.2016.

AZIENDE ALBERGHIERE; CAMPEGGI E VILLAGGI TURISTICI MINORI					
Paga Base Nazionale Conglobata per i rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 14.11.2016					
Liv.	Qualifiche	Minimi			Contingenza <sup>1</sup>
		1.11.2016	1.8.2017	1.1.2018	
A	Direttore	2.146,79	2.186,12	2.196,97	
B	Vice direttore	1.988,18	2.024,60	2.034,21	
1	Lavoratori con funzioni direttive	1.852,04	1.885,93	1.894,45	
2	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.693,98	1.725,00	1.732,29	
3	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.598,54	1.627,81	1.634,37	
4	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.509,29	1.536,94	1.542,89	
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.416,02	1.441,95	1.447,07	
6S	Operai qualificati	1.362,10	1.387,05	1.391,76	
6	Operai comuni	1.336,66	1.361,32	1.371,95	
7	Personale di fatica e/o pulizia	1.258,88	1.281,94	1.285,81	

<sup>1</sup> Dall'1.2.2014 conglobata nel minimo.

**NB:** tale disposizione è introdotta dalle Parti con Accordo del 30.11.2016.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro		Diploma	Laurea	Cassa
1	Liv. A: € 75,00; liv. B: € 70,00				Non prevista

<sup>1</sup>Dall'1.1.1995 conglobato nell'indennità di contingenza.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	192, orario 45 ore settimanali; 190, orario 44 ore settimanali; 172, orario 40 ore settimanali	Generalità: 40 ore distribuite su 5 giorni 1/2;

**N.B.** La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi; la contrattazione integrativa può ampliare tale periodo sino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	non prevista
	Premi aziendali e di risultato	l'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal ccnl è prevista mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati dalle parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività
	Indennità trasferta	non prevista
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima
	Tredicesima	1 mensilità da corrispondere in occasione della ricorrenza natalizia
	Quattordicesima	1 mensilità da corrispondere con la retribuzione del mese di luglio
	Altre mensilità aggiuntive	non previste

RETRIBUTIVI	<b>Scatti anzianità</b>	6 triennali: € 40,80, liv. QA; € 39,25, liv. QB; € 37,70, liv. 1; € 36,15, liv. 2; € 34,86, liv. 3; € 33,05, liv. 4; € 32,54, liv. 5; € 31,25, liv. 6S; € 30,99, liv. 6; € 30,47, liv. 7
	<b>Anzianità convenzionale</b>	nessuna particolarità
	<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	ammessi nel limite massimo di 260 ore annuali. <i>Maggiorazioni:</i> <b>a.</b> 20%, lavoro festivo; <b>b.</b> 25%, lavoro notturno; <b>c.</b> 30%, straordinario diurno; <b>d.</b> 40%, straordinario festivo per le imprese di viaggio e turismo; <b>e.</b> 60%, straordinario notturno
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	la contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale; gli accordi hanno durata triennale. La contrattazione non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito da Ccnl
	<b>Indennità</b>	i lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica
	<b>Mansioni discontinue</b>	non previste
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	non previsti
	<b>Erogazione TFR</b>	la liquidazione del TFR dovrà avvenire all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e comunque non oltre 30 giorni dalla data stessa
	<b>Vitto e alloggio</b>	a decorrere dall'1.1.2014 gli importi da corrispondere a titolo di indennità di vitto e alloggio vengono determinati come segue: <b>a.</b> un pranzo: € 0,90; <b>b.</b> una prima colazione: € 0,16; <b>c.</b> un pernottamento: € 1,00. A decorrere dal 1° gennaio 2014, eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto, superiori a quelli di cui sopra, verranno adeguati nella misura massima di € 0,10 per un pranzo, di € 0,02 per una prima colazione e di € 0,15 per un pernottamento
ORARIO	<b>Ferie</b>	26 giorni lavorativi. La settimana lavorativa, comunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di 6 giorni
	<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> per i componenti dei Consigli o Comitati, per partecipare alle riunioni degli organi stessi, nella misura di 24 ore per anno nelle aziende da 6 a 15 dipendenti e nella misura di 70 ore nelle aziende con oltre 15 dipendenti. Per le imprese di viaggio e turismo verranno concesse 70 ore all'anno, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati nell'azienda; <b>b.</b> ai componenti delle RSU, per l'espletamento del loro mandato (8 ore mensili nelle imprese che occupano di più o fino a 3.000 dipendenti; 1 ora all'anno per ciascun dipendente, nelle imprese che occupano fino a 200 dipendenti); <b>c.</b> 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; <b>d.</b> 5 giorni di calendario per lutto familiare o casi di gravi calamità. Tale congedo potrà essere prolungato di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza da raggiungere; <b>e.</b> studenti: 150 ore annue retribuite in un triennio. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'azienda per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata
	<b>Riduzione orario</b>	104 ore annue per alberghi e alberghi diurni. Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle ex festività religiose abolite. Tali permessi non potranno essere inferiori a 1 ora né, comunque, utilizzati per frazioni di ora. I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente
	<b>Festività</b>	<b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; <b>b.</b> 4.11: al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione, ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo
	<b>Festività sopresse</b>	vedere riduzione orario
	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	possono essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, intendendosi per tali quei sistemi che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore all'orario contrattuale (massimo 4 settimane consecutive, elevate a 6 per le agenzie di viaggio) e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore. I lavoratori interessati percepiranno la normale retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario di lavoro. Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato in periodi di minore intensità lavorativa e comunque entro 12 settimane dall'inizio del periodo di maggiore intensità lavorativa. Qualora i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi, rispettivamente a 12 e 24 settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema, il monte ore annuo dei permessi retribuiti è elevato a 116 ore. I suddetti sistemi di flessibilità aziendale potranno essere effettuati per non più di due volte nell'anno e gli eventuali due periodi non dovranno essere consecutivi. <b>Orario medio in regime di flessibilità</b> - le Parti concordano di adottare in via sperimentale nell'arco della vigenza contrattuale (1.5.2013 - 31.8.2016) la disciplina dell'orario medio, applicabile alle aziende alberghiere, ai complessi turistici ricettivi dell'aria aperta, ai porti e approdi turistici e ai rifugi alpini. Tali disposizioni non si applicano ai lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto part-time ovvero ai lavoratori con fondati e giustificati impedimenti: <b>a.</b> A fronte di eventuale necessità di avvalersi di un minor apporto di prestazioni lavorative è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata inferiore alle 40 ore settimanali, senza riduzioni della normale retribuzione mensile. Le mancate prestazioni sono compensate da prestazioni di durata equivalente svolte nell'arco delle 13 settimane successive o sono detratte dal monte ore di permessi retribuiti (tale detrazione non può essere superiore a: 72 ore annue a compensazione delle prestazioni rese sino al 31.12.2015 e 64 ore annue a compensazione delle prestazioni rese a decorrere dall'1.1.2016); <b>b.</b> A fronte di eventuale necessità di avvalersi di un maggior apporto di prestazioni lavorative è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata superiore alle 40 ore settimanali, senza corresponsione del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario. Tali prestazioni sono compensate da riposi di durata equivalente fruiti nell'arco delle 8 settimane successive o il monte ore di permessi retribuiti sarà incrementato in misura pari alla durata delle prestazioni non compensate, mentre la maggiorazione per il lavoro straordinario verrà liquidata; <b>c.</b> Il numero massimo di settimane di cui ai punti a) e b) può essere elevato fino a: A) 26 settimane, con riduzione dell'orario di lavoro pari a 30 minuti per ogni settimana effettivamente utilizzata in aggiunta alle 13 settimane; B) 52 settimane, previo accordo, da definirsi in sede aziendale, interaziendale o territoriale, prevedendo l'elevazione del monte ore annuo di permessi sino a 128 ore annue
	<b>Permanenza massima passaggio cat. Superiore</b>	passaggio alla categoria superiore trascorsi 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori, salvo sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto
<b>Passaggio qualifica superiore</b>	nessuna particolarità	
ASSENZE	<b>Malattia</b>	Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni per anno (1.1-31.12) e al seguente trattamento economico: <b>a.</b> Indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della stessa per i giorni dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS; <b>b.</b> Integrazione indennità INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 75% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 4° al 20° e del 100% per i giorni dal 21° in poi. Il periodo di carenza stabilito dall'INPS è a carico del lavoratore per il primo giorno e a carico del datore di lavoro per i successivi 2 giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti 3 giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro
	<b>Infortunio</b>	<b>a.</b> conservazione del posto per 180 giorni nell'anno solare; <b>b.</b> Intera retribuzione nel giorno dell'infortunio e 60% della stessa per i 3 giorni successivi (per i pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni: integrazione indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio). In caso di infortunio sul lavoro il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore. Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'art. 70 del DPR 124/1965. Qualora l'Inail non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente

ASSENZE	<b>Maternità</b>	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali. Durante l'astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad una integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta																											
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni di calendario con decorrenza dal 3 giorno antecedente la data del matrimonio. La richiesta di congedo deve essere avanzata con almeno 10 giorni di anticipo. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione																											
	<b>Permessi</b>	<b>a.</b> 8 giorni all'anno ai dirigenti sindacali per la partecipazione trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale; <b>b.</b> per elezioni: i lavoratori hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni																											
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo all'interruzione																											
	<b>Aspettative</b>	<b>a.</b> per malattia o infortunio, al termine del periodo di comporto, aspettativa per un massimo di 120 giorni (con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, il periodo di aspettativa generica sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni); <b>b.</b> 4 mesi (elevati a 6 per le imprese con un numero di dipendenti superiore a 20), al termine del periodo di conservazione del posto, per i lavoratori affetti da tubercolosi; <b>c.</b> i lavoratori che siano eletti membri del parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a cariche sindacali provinciali o nazionali																											
GESTIONE	<b>Prova</b>	180 giorni, liv. A e B; 150 giorni, liv. 1; 75 giorni, liv. 2; 45 giorni, liv. 3; 30 giorni, liv. 4 e 5; 20 giorni, liv. 6S; 15 giorni, liv. 6 e 7. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di 6 mesi. Il personale che entro il termine di 2 anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuare di nuovo il periodo di prova																											
	<b>Preavviso</b>	i termini di preavviso per il caso di licenziamento o di dimissioni sono i seguenti:																											
		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Livelli</th> <th colspan="3">Anzianità</th> </tr> <tr> <th>Fino a 5 anni</th> <th>Da 5 a 10 anni</th> <th>Oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>QA e QB</td> <td>4 mesi</td> <td>5 mesi</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>2 e 3</td> <td>1 mese</td> <td>45 giorni</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>4 e 5</td> <td>20 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>6S, 6 e 7</td> <td>15 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	Livelli	Anzianità			Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni	QA e QB	4 mesi	5 mesi	6 mesi	1	2 mesi	3 mesi	4 mesi	2 e 3	1 mese	45 giorni	2 mesi	4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni	6S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni
	Livelli	Anzianità																											
		Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni																									
	QA e QB	4 mesi	5 mesi	6 mesi																									
1	2 mesi	3 mesi	4 mesi																										
2 e 3	1 mese	45 giorni	2 mesi																										
4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni																										
6S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni																										
<b>Tirocinio</b>	non regolamentato																												
<b>Apprendistato</b>	<p><b>Apprendistato - D.lgs. 81/2015 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - c.d. apprendistato di primo livello</b> - Possono essere assunti con tale tipologia contrattuale i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni; la durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale. Possono essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a 4 anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Fermo restando quanto previsto dall'art. 43, c. 7 del D.lgs. 81/2015, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curricolare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti misure: 1° anno, 50%; 2° anno, 50%; 3° anno, 65%; 4° anno (eventuale), 70%. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante dall'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo 17.4.2012 come definito dal CCNL vigente 18.1.2014.</p> <p><b>Apprendistato di alta formazione e di ricerca - c.d. apprendistato di terzo livello</b> - Possono essere assunti con tale tipologia contrattuale i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione o formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o dal diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo, per il conseguimento dei titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, c. 3, del D.lgs. 81/2015, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curricolare e svolte presso il datore di lavoro, si applica - anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curricolare - quanto previsto dall'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo 17.4.2012 come definito dal CCNL vigente 18.1.2014 con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Per entrambe le tipologie sopra indicate, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo; per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.</p> <p><b>Apprendistato Professionalizzante (D.lgs. 167/2011) - a.</b> proporzione numerica: il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non può superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato. Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne ha in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si considerano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, i rapporti di lavoro conclusi durante o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza; <b>b.</b> sospensioni: in caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori a 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi; <b>c.</b> preavviso: alla scadenza del contratto, qualora una delle Parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso di 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. In caso di mancato preavviso si provvederà come previsto dal Ccnl; <b>d.</b> formazione: il datore di lavoro potrà avvalersi di strutture formative esterne organizzate, dell'Ente Bilaterale e della contrattazione di secondo livello. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite il Fondo For.Te. Durata: Liv. 2 e 3: 80 ore medie annue; Liv. 4, 5 e 6S: 60 ore medie annue; Liv. 6: 40 ore medie annue. Per i rapporti di apprendistato stagionale, l'impegno formativo sarà riproporzionato (1); <b>e.</b> trattamento economico: determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti proporzioni: 1° anno: 80%; 2° anno: 85%; 3° anno: 90%; 4° anno: 95%. Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data del CCNL sono conservati ad personam. La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; <b>f.</b> assistenza sanitaria: gli apprendisti devono essere iscritti ai Fondi di</p>																												

		<p>Assistenza del CCNL Turismo; <b>g.</b> trattamento normativo: agli apprendisti si applicano i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale; <b>h.</b> durata: Liv. 2, 3, 4, 5, 6S: 36 mesi; Liv. 6: 24 mesi. Per le figure professionali i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 mesi<sup>1</sup>.</p> <p><i>Apprendistato in cicli stagionali:</i> è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di 48 mesi consecutivi di calendario.</p> <p><sup>1</sup>Qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni riportate ai punti a), b) e c), la durata della formazione e, conseguentemente, la durata massima del rapporto di apprendistato, possono essere rideterminate come riportato nella tabella che segue: <b>a.</b> L'apprendista è in possesso di un titolo di studio o di una qualifica professionale o di un diploma attinente al turismo, valevole come "apprendimento formale"; <b>b.</b> L'apprendista ha partecipato ad iniziative promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, valevoli come "apprendimento non formale"; <b>c.</b> L'apprendista ha maturato esperienze valevoli come "apprendimento informale".</p> <table border="1" data-bbox="590 421 1353 533"> <thead> <tr> <th><u>Livello Inquadramento</u></th> <th><u>Durata rapporto (mesi)</u></th> <th><u>Durata formazione (ore)**</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2*, 3*</td> <td>46</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>4*</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>2,3,4,5,6S</td> <td>34</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>22</td> <td>45</td> </tr> </tbody> </table> <p>* per le sole qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli dei profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano. ** resta inoltre fermo quanto previsto per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato, la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo si determina riproponendo il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro</p>	<u>Livello Inquadramento</u>	<u>Durata rapporto (mesi)</u>	<u>Durata formazione (ore)**</u>	2*, 3*	46	60	4*	40	60	2,3,4,5,6S	34	60	6	22	45
<u>Livello Inquadramento</u>	<u>Durata rapporto (mesi)</u>	<u>Durata formazione (ore)**</u>															
2*, 3*	46	60															
4*	40	60															
2,3,4,5,6S	34	60															
6	22	45															
GESTIONE	<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato															
	<b>Contratto tempo determinato</b>	<p>il numero dei lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva è pari alle misure di seguito elencate:</p> <table border="1" data-bbox="507 667 817 846"> <thead> <tr> <th><u>Dipendenti</u></th> <th><u>Assunzioni</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Da 0 a 4</td> <td>4 unità</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 9</td> <td>6 unità</td> </tr> <tr> <td>Da 10 a 25</td> <td>7 unità</td> </tr> <tr> <td>Da 26 a 35</td> <td>9 unità</td> </tr> <tr> <td>Da 36 a 50</td> <td>12 unità</td> </tr> <tr> <td>Oltre 50</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>la base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti a termine. Tali limiti non si applicano ai contratti a termine stipulati dalle aziende di stagione nonché ai contratti a termine stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività, sostituzione e affiancamento, intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno e cause di forza maggiore, come di seguito specificato. I contratti a tempo determinato instaurati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non oltre i 12 mesi, che possono essere elevati sino a 24 dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale. Rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali: <b>a.</b> lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso; <b>b.</b> lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede; <b>c.</b> lavoratori impegnati in attività formative; <b>d.</b> lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale. L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione. In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a 3 mesi prima dell'inizio dell'astensione. Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia. Le parti convengono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7.10.1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11.7.1995, n. 378. Rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali: <b>a.</b> periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere; <b>b.</b> periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni; <b>c.</b> periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali; <b>d.</b> periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale. Rientrano, altresì, nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali. La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato non trova applicazione: <b>a.</b> nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, come i contratti a termine per i quali si conferma il diritto di precedenza; <b>b.</b> nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali; <b>c.</b> nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo; <b>d.</b> ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito, con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68/1999; <b>e.</b> in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello. Ai contratti a termine stipulati successivamente al 1° marzo 2017, si applicano gli intervalli di 8 o 15 giorni rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi</p>	<u>Dipendenti</u>	<u>Assunzioni</u>	Da 0 a 4	4 unità	Da 5 a 9	6 unità	Da 10 a 25	7 unità	Da 26 a 35	9 unità	Da 36 a 50	12 unità	Oltre 50	20%	
<u>Dipendenti</u>	<u>Assunzioni</u>																
Da 0 a 4	4 unità																
Da 5 a 9	6 unità																
Da 10 a 25	7 unità																
Da 26 a 35	9 unità																
Da 36 a 50	12 unità																
Oltre 50	20%																
	<b>Part time</b>	<p><b>a.</b> la prestazione individuale è consentita in misura non inferiore ai seguenti limiti: A) 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; B) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; C) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale. <b>b.</b> clausole flessibili/elastiche: 1. le parti possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione - Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione delle clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione; 2. le parti possono concordare clausole elastiche, nei part time verticali o misti, relative alla variazione in aumento della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. In alternativa alle suddette maggiorazioni dell'1,5%, le parti possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili; <b>c.</b> Part time week end – possono essere stipulati part time della durata di almeno 8 ore settimanali, per il fine settimana, con studenti. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata</p>															
	<b>Lavoro domicilio</b>	non regolamentato															
	<b>Lavoro extra o di surroga</b>	<p>è consentita l'assunzione di lavoratori extra nei seguenti casi: <b>a.</b> Banqueting; <b>b.</b> Esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonché eventi similari; <b>c.</b> Attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;</p>															

GESTIONE		<p><b>d.</b> Ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale; <b>e.</b> Fine settimana; <b>f.</b> Festività. La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali. Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga. In mancanza della disciplina prevista dalla contrattazione integrativa, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Liv.</th> <th>Feb 2014</th> <th>Ott 2014</th> <th>Apr 2015</th> <th>Ott 2015</th> <th>Apr 2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>13,60</td> <td>13,76</td> <td>13,93</td> <td>14,09</td> <td>14,25</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>12,96</td> <td>13,12</td> <td>13,27</td> <td>13,43</td> <td>13,58</td> </tr> <tr> <td>6S</td> <td>12,40</td> <td>12,54</td> <td>12,69</td> <td>12,84</td> <td>12,99</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>12,25</td> <td>12,39</td> <td>12,54</td> <td>12,68</td> <td>12,83</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>11,47</td> <td>11,60</td> <td>11,74</td> <td>11,88</td> <td>12,01</td> </tr> </tbody> </table> <p>con Accordo del 30.11.2016 le Parti stipulanti concordano che, per i rapporti di lavoro extra e di surroga instaurati a decorrere dal 14.11.2016, la retribuzione è la seguente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Liv.</th> <th>Nov 2016</th> <th>Ago 2017</th> <th>Gen 2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>13,88</td> <td>14,14</td> <td>14,25</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>13,23</td> <td>13,48</td> <td>13,58</td> </tr> <tr> <td>6S</td> <td>12,65</td> <td>12,89</td> <td>12,99</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>12,50</td> <td>12,73</td> <td>12,83</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>11,70</td> <td>11,92</td> <td>12,01</td> </tr> </tbody> </table> <p>il compenso orario è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, nonché di TFR. Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20%</p>	Liv.	Feb 2014	Ott 2014	Apr 2015	Ott 2015	Apr 2016	4	13,60	13,76	13,93	14,09	14,25	5	12,96	13,12	13,27	13,43	13,58	6S	12,40	12,54	12,69	12,84	12,99	6	12,25	12,39	12,54	12,68	12,83	7	11,47	11,60	11,74	11,88	12,01	Liv.	Nov 2016	Ago 2017	Gen 2018	4	13,88	14,14	14,25	5	13,23	13,48	13,58	6S	12,65	12,89	12,99	6	12,50	12,73	12,83	7	11,70	11,92	12,01
	Liv.	Feb 2014	Ott 2014	Apr 2015	Ott 2015	Apr 2016																																																								
	4	13,60	13,76	13,93	14,09	14,25																																																								
	5	12,96	13,12	13,27	13,43	13,58																																																								
	6S	12,40	12,54	12,69	12,84	12,99																																																								
	6	12,25	12,39	12,54	12,68	12,83																																																								
	7	11,47	11,60	11,74	11,88	12,01																																																								
	Liv.	Nov 2016	Ago 2017	Gen 2018																																																										
4	13,88	14,14	14,25																																																											
5	13,23	13,48	13,58																																																											
6S	12,65	12,89	12,99																																																											
6	12,50	12,73	12,83																																																											
7	11,70	11,92	12,01																																																											
Somministrazione di lavoro	oltre ai casi previsti dalla legge 196/1997, è consentito, nelle seguenti ulteriori ipotesi: <b>a.</b> Intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico; <b>b.</b> Intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico; <b>c.</b> Sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'articolo 1, lettera b) della legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni; <b>d.</b> Servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico; <b>e.</b> Sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione. In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo di cui alle lettere a), b), d), e), sarà contenuto entro l'8% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di 3 prestatori di lavoro temporaneo. La stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad 1 mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza																																																													
Lavoro stagionale	il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni. Il periodo di prova è fissato in 14 giorni per tutto il personale. Il personale dei pubblici esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del: <b>a.</b> 20% per ingaggio fino ad 1 mese; <b>b.</b> 15% per ingaggio fino a 2 mesi; <b>c.</b> 8% per ingaggio oltre i 2 mesi e fino alla fine della stagione																																																													
Telelavoro	vedere accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16.7.2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces del 4.6.2004, allegato al Ccnl																																																													
Lavoro ripartito (job sharing)	il contratto deve indicare la misura percentuale e di collocazione temporale del lavoro che si prevede venga svolto da ciascun lavoratore interessato, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. Conseguentemente la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato <b>NB:</b> Istituto abrogato dal D.lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto																																																													
Viaggiatori e piazzisti	non previsti																																																													
Collocamento	sono escluse dall'obbligo della riserva di cui all'art. 25 della L. 223/1991: <b>a.</b> Le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei liv. A, B, 1, 2 e 3; <b>b.</b> Le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei liv. 4, 5, 6S, 6 e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale attinente alle mansioni da svolgere; <b>c.</b> Le assunzioni effettuate in occasione di cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente																																																													
Formazione continua	al fine della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio turismo e servizi (For.Te). I quadri saranno iscritti all'istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri - Quadrifor. Il contributo annuo è pari a € 75,00 di cui € 50,00 a carico dell'azienda e € 25,00 a carico del Quadro																																																													
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. Integrativa/complem.	previsto un Fondo pensionistico complementare FONTE la cui contribuzione è così determinata: <b>a.</b> 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a carico del lavoratore; <b>b.</b> 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a carico del datore di lavoro; <b>c.</b> 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo; <b>d.</b> Una quota <i>una tantum</i> , da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,49 (€ 11,88 a carico dell'azienda e € 3,62 a carico del lavoratore). Per i lavoratori di prima assunzione successiva al 28 aprile 1993 è prevista l'integrale destinazione al Fondo del TFR maturando. Al momento dell'iscrizione il lavoratore può chiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR																																																												
	Assistenza integrativa	<b>Fondo EST</b> – Fondo di assistenza sanitaria integrativa per alberghi diurni: <b>a.</b> Sono iscritti al fondo tutti i lavoratori dipendenti (esclusi dirigenti, quadri e apprendisti) assunti a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale. È prevista l'iscrizione anche per i lavoratori a tempo determinato a condizione che il contratto sia di durata superiore a 3 mesi e il lavoratore ne faccia richiesta per iscritto al datore di lavoro all'atto dell'assunzione; <b>b.</b> Contribuzione carico azienda: € 10,00 mensili per ciascun dipendente iscritto. Per quanto non regolamentato si veda il sito internet <a href="http://www.fondoest.it">www.fondoest.it</a> <b>Fondo FAST:</b> Fondo di assistenza sanitaria integrativa per le aziende alberghiere e i complessi turistico ricettivi all'aria aperta. Contribuzione: <b>a.</b> Quota pari ad € 15,00 per ciascun iscritto, a carico datore di lavoro, all'atto della prima iscrizione al Fondo; <b>b.</b> Contributo pari ad € 12,00 mensili per ciascun iscritto (di cui € 10,00 a carico datore di lavoro ed € 2,00 a carico lavoratore). I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso																																																												
	Polizze vita	non previste																																																												
	Polizze infortuni	pubblici esercizi, stabilimenti balneari, aziende alberghiere, villaggi e campeggi turistici, alberghi diurni, imprese di viaggio e turismo: le indennità per il personale impiegatizio non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge vengono stabilite con un massimale di almeno € 7.746,85 per l'invalidità permanente e € 5.164,57 per la morte																																																												

PREVIDENZA ASSISTENZA	<b>Quadri</b>	<b>a.</b> l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni; <b>b.</b> i quadri devono essere iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria (Qu.A.S.). La relativa quota contributiva annua è fissata in € 340,00 a carico dell'azienda e in € 50,00 a carico del Quadro. La quota costitutiva <i>una tantum</i> è fissata in € 340,00 a carico dell'azienda
-----------------------	---------------	---