

# TURISMO - Confcommercio

Sintesi in vigore | 18/01/2014

## Durata della prestazione

### In breve

#### Orario di lavoro

40 ore (44 ore per il personale non impiegatizio degli Stabilimenti balneari), distribuite su 5 giornate e mezza (su 5 giornate per le Agenzie di viaggio; su 6 giornate per gli Stabilimenti balneari).

#### Lavoro straordinario, notturno e festivo

**Percentuali di maggiorazione** (sulla quota oraria della retribuzione). **Straordinario** : diurno, 30%; notturno, 60%; festivo, 40% (Agenzie di viaggio); notturno, 50% (Agenzie di viaggio). **Notturno** : 25% (12% per il personale degli alberghi con qualifica notturna). **Festivo** : 20% (40% per le Agenzie di viaggio).

#### Ferie e permessi

**Ferie**. 26 giorni lavorativi (6 giorni di ferie per ogni settimana di calendario).

**Riduzione annua**. 104 ore (108 per gli Stabilimenti balneari), comprensive delle 32 ore già concesse per le ex festività.

## Orario giornaliero e settimanale

### Riferimenti

Art. 108, Art. 109, Art. 110, Art. 111, Art. 114, Art. 122, Art. 127, Art. 216, Art. 219, Art. 220, Art. 270, Art. 271, Art. 302, Art. 303, Art. 329, Art. 362, Art. 363, Art. 380, Art. 381, Art. 382, Art. 392, Art. 393

Allegato F

## Orario normale

La durata normale dell'orario normale settimanale è di:

- 40 ore distribuite in 5 giornate e mezza, per Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi e Pubblici esercizi;
- 40 ore distribuite in 5 giornate, per le Agenzie di viaggio;
- 40 ore (personale impiegatizio) o 44 ore (personale non impiegatizio), distribuite in 6 giornate, per gli Stabilimenti balneari.

In applicazione dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi; tale periodo può essere elevato a 12 mesi in sede di contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

In deroga a quanto previsto in tema di flessibilità, l'orario di lavoro può essere calcolato come media in un periodo di 2 settimane, applicabile per una volta in ciascun trimestre.

Ai lavoratori interessati sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari ad un'ora per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione di tale meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi per riduzione d'orario.

In caso di lavoro a turni, settimanali o plurisettemanali, qualora il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del periodo

di riposo giornaliero, lo stesso può essere goduto in maniera frazionata, purché i due turni non siano consecutivi.

Addetti a mansioni discontinue (Agenzie di viaggio): l'orario di lavoro degli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia (fra i quali: custodi, guardiani diurni e notturni, portieri, telefonisti, uscieri e inservienti, addetti ai transfert, autisti) è di 45 ore settimanali. Il personale telefonista e addetto ai transfert non è considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

## Riduzione annua

Ai lavoratori sono attribuite 104 ore (108, per gli Stabilimenti balneari) all'anno di permessi retribuiti (comprehensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dal combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985).

La fruizione dei permessi deve avvenire individualmente, in modo da non ostacolare la normale attività produttiva ed in ogni caso in periodi di minore attività, mediante la concessione di mezze giornate o giornate intere di riposo.

In presenza di particolari esigenze produttive aziendali, da programmare e comunicare tempestivamente ai lavoratori, possono essere attuate modalità di godimento diverse da quelle di cui sopra, limitatamente a 32 ore annuali (comunque i permessi non potranno essere inferiori ad 1 ora, né essere utilizzati per frazioni di ora).

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione danno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure possono essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario (26 per Alberghi e Campeggi), nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

I permessi in parola non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto a retribuzione.

### *Ristorazione collettiva*

In presenza di particolari esigenze aziendali, da programmare e comunicare tempestivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, il godimento dei permessi per riduzione oraria può essere attuato mediante la concessione di una o due ore settimanali nell'arco di 48 settimane, assorbendo dal monte ore annuo fino ad un massimo di 96 ore. In tali casi il monte ore annuo è elevato a 120 ore e le ore residue rispetto a quelle assorbite vengono fruiti mediante la concessione di riposi compensativi.

Le unità produttive o singoli lavoratori non interessati da tale disciplina continueranno a fruire dei permessi per riduzione di orario nella misura di 104 ore e con le modalità previste per la generalità dei lavoratori.

Il particolare regime sopra indicato, per espressa previsione delle parti, è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali firmatarie del c.c.n.l.

## Lavoro straordinario

Ai soli fini contrattuali è considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario normale contrattuale.

E' previsto un limite massimo al lavoro straordinario di 260 ore annue.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:

<i>Lavoro straordinario</i>	%
diurno	30
notturmo (tra le 24:00 e le 6:00)	60
notturmo (Agenzie di viaggio - tra le 22:00 e le 6:00)	50
festivo (Agenzie di viaggio)	40

*Note alla tabella*

- Agenzie di viaggio: si tratta di straordinario notturno non compreso in turni regolari di servizio.

- Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Per i lavoratori delle Agenzie di viaggio retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario è computata sulla retribuzione percepita ragguagliata ad ore, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del minor periodo di servizio prestato.

Per il personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, il compenso per lavoro straordinario è dato dalla percentuale e dalle maggiorazioni calcolate sulla quota oraria della retribuzione, nella misura in atto provincialmente o aziendali (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

## Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 24 alle 6 (dalle 22 alle 6 per le Agenzie di viaggio).

Per i lavoratori notturni è considerato lavoro notturno quello svolto dalle 23.00 alle 6.00 (dalle 23.30 alle 6.30 per gli Alberghi).

Per gli Alberghi, gli Alberghi diurni, i campeggi ed i Pubblici esercizi, per le prestazioni di lavoro notturno è stabilita la maggiorazione del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione; tale maggiorazione è ridotta al 12% per il personale degli Alberghi con qualifica notturna.

La suddetta maggiorazione del 25% compete anche al personale degli Alberghi che sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa.

## Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo è stabilita la maggiorazione del 20% (40%, non cumulabile con quelle per lavoro straordinario, per le Agenzie di viaggio) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Per il personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, il compenso per lavoro festivo è dato dalla percentuale e dalle maggiorazioni calcolate sulla quota oraria della retribuzione.

## Flessibilità

### Riferimenti

Art. 114, Art. 115

In relazione a particolari esigenze produttive e previe intese aziendali, è prevista la possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale di 40 ore per gruppi di settimane fino a 4 consecutive (6 settimane per le Agenzie di viaggio) e attribuzione di corrispondenti riposi compensativi da usufruire nell'arco delle 12 settimane successive. In ogni caso

l'orario giornaliero non può superare le 8 ore.

Nel caso di distribuzione di orario che preveda l'estensione dei periodi di cui sopra, rispettivamente, a 12 e 24 settimane, ai lavoratori interessati spetta un monte ore di permessi pari a 116 ore annue.

Alla flessibilità di cui sopra non può farsi ricorso per più di due volte, non consecutive, nel corso dell'anno.

Nel caso di applicazione del meccanismo di cui sopra, il lavoro straordinario, ai fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

### **Orario medio in regime di flessibilità**

L'accordo 18 gennaio 2014 introduce in via sperimentale e per la vigenza del contratto stesso una disciplina dell'orario medio nell'ambito della flessibilità applicabile alle aziende alberghiere, ai complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, ai porti ed approdi turistici e ai rifugi alpini. Quanto sopra non trova applicazione ai lavoratori a tempo parziale, fermo restando l'applicabilità agli stessi delle clausole flessibili ed elastiche.

In particolare è prevista la possibilità di svolgere una prestazione di durata inferiore alle 40 ore settimanali, senza decurtazione della retribuzione mensile; le ore di riduzione saranno recuperate nelle 13 settimane successive o altrimenti, detratte dal monte ore dei permessi retribuiti.

Sarà altresì possibile un superamento dell'orario contrattuale di 40 ore settimanali senza corresponsione del trattamento previsto per lavoro straordinario; le ore di eccedenza saranno compensate dall'attribuzione di corrispondenti riposi compensativi da usufruire nell'arco delle 8 settimane successive o incrementando il monte ore di permessi retribuiti con relativa liquidazione della maggiorazione per lavoro straordinario.

Il numero massimo di settimane nelle quali è possibile il recupero delle ore lavorate in eccesso o in difetto può essere elevato a 26 o a 52 settimane con le modalità specificate dall'accordo.

Per i lavoratori stagionali e per i lavoratori assunti con contratto a termine (esclusi i contratti stipulati per ragioni sostitutive e i prevedere contratti di durata superiore a 12 mesi) tali compensazioni potranno avvenire durante l'intero rapporto di lavoro. Il contratto individuale potrà contenere clausole specifiche su tale istituto.

Il numero di ore di permessi retribuiti utilizzabili per la riduzione della prestazione lavorativa non potrà essere superiore a:

- 72 ore annue per le prestazioni rese fino al 31 dicembre 2015;
- 64 ore annue per le prestazioni rese dal 1° gennaio 2016.

L'istituto può essere oggetto di revisione da parte della contrattazione integrativa.

## **Riposo settimanale**

### Riferimenti

Art. 125, Art. 126

Ai lavoratori che usufruiscono a norma di legge del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica spetta un'indennità in cifra fissa commisurata al 10% della quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza (della paga base nazionale conglobata per Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Alberghi e Campeggi minori) per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Salvo diversa previsione della contrattazione integrativa, qualora il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni 14 giorni deve corrispondere a

non meno di 24 ore consecutive per ogni 6 giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

## Festività

### Riferimenti

Art. 127, Art. 321

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove ha sede l'esercizio.

Al personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività o di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, è corrisposta una giornata di retribuzione, nella misura in atto provincialmente o aziendalmente (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

## Ex festività

### Riferimenti

Art. 111, Art. 127, Art. 128, Art. 321

I permessi in sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985, sono assorbiti nella riduzione di orario annua.

Per le prestazioni effettuate nella giornata del 4 novembre, spettano al lavoratore, oltre alla normale retribuzione mensile, corrispondenti quote di retribuzione oraria (senza maggiorazioni) o, in alternativa, altrettante giornate di riposo compensativo.

Al lavoratore assente nella giornata di cui sopra per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale (senza maggiorazioni).

Al lavoratore assente nella medesima giornata per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio deve essere corrisposta un'integrazione delle indennità corrisposte dagli istituti assicuratori fino al 100% della retribuzione giornaliera.

Al personale dei Pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le festività soppresse viene liquidato sulla base della retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

## Ferie

### Riferimenti

Art. 129, Art. 130, Art. 221, Art. 272, Art. 304, Art. 394

Ai lavoratori spetta un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi (6 giorni di ferie per ogni settimana, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale) di norma non frazionabile.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma

così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario (26 giorni per Alberghi e Campeggi), nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

Le festività cadenti nel corso del periodo feriale danno luogo ad un corrispondente prolungamento dello stesso.

La malattia sopravvenuta durante le ferie ne interrompe il decorso, purché riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.