

TURISMO - Confcommercio

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo

Codice contratto: H052

CCNL in vigore | 18/01/2014

Decorrenza: 1° maggio 2013 - Scadenza: 31 agosto 2016

Capo III

ORARIO DI LAVORO

Art. 108 (Orario normale settimanale)

1. La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella Parte speciale del presente contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.
2. I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.
3. Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1 del R.D. 15 marzo 1923, n. 692, in relazione all'[art. 3 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955](#), e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 109 (Durata massima dell'orario di lavoro)

1. Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, è stabilito in sei mesi.
2. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 110 (Riposo giornaliero)

1. Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 17 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettemanali, ogni volta che 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 potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

Art. 111 (Riduzione dell'orario)

1. Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 108, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per alberghi, pubblici esercizi, campeggi, alberghi diurni ed agenzie di viaggi pari a 104 ore.
2. Per gli stabilimenti balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.
3. Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla [legge n. 54/1977](#) (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#)) e delle ventiquattro ore di cui al 2° comma dell'art. 52 del c.c.n.l. 8 luglio 1982.
4. 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.

5. Salvo quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett. m), e comma 5, lett. i) 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 trentadue 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.

6. Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal c.c.n.l. 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al 3° comma, eccezione fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.

7. 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.

8. 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 di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 225 e 277.

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

10. 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.

Art. 112 (Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero)

1. La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 113 (Distribuzione dell'orario settimanale)

1. La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

2. In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Art. 114 (Flessibilità)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

1. In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende 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. 108 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

2. Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'art. 108 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 108 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

3. Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'art. 108 non potrà superare le quattro 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. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive.

4. 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 dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

5. Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui ai precedenti commi 3 e 4, rispettivamente, a dodici e ventiquattro settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi, di cui all'art. 111 è elevato a 116 ore.

6. Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra Direzione aziendale e R.S.U. o delegato aziendale nel corso del quale la Direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

7. Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

8. In deroga a quanto previsto dai commi precedenti, in relazione alle peculiarità del settore turistico e alle conseguenti esigenze produttive e organizzative, l'orario di lavoro potrà essere calcolato come media in un periodo di due 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 di cui all'art. 111 del presente contratto.

N.d.R.:

L'accordo 18 gennaio 2014 prevede quanto segue:

Dopo l'articolo 114 del c.c.n.l. Turismo 20 febbraio 2010 è inserito il seguente:

Articolo - Orario medio in regime di flessibilità

Dopo l'articolo 114 del c.c.n.l. Turismo 20 febbraio 2010 è inserito il seguente:

Articolo - Orario medio in regime di flessibilità

(1) Le organizzazioni stipulanti si danno atto che l'andamento altalenante ed irregolare della domanda turistica comporta difficoltà per l'organizzazione del servizio ed induce il frazionamento della durata dei rapporti di lavoro.

(2) Le parti conseguentemente concordano, anche al fine di incentivare la continuità ed il prolungamento dei rapporti di lavoro, di adottare in via sperimentale nell'arco della vigenza del presente contratto, la seguente disciplina dell'orario medio, ai sensi e per gli effetti dell'[articolo 3](#), comma 2 del [decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#).

(3) A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un minor apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata inferiore alle quaranta 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, qualora tale condizione non si realizzi, sono detratte dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'articolo 111 del presente c.c.n.l.

(4) A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un maggior apporto di prestazioni lavorative, è

possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata superiore alle quaranta 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, qualora tale condizione non si realizzi, il monte ore di permessi retribuiti di cui all'articolo 111 del presente c.c.n.l. sarà incrementato in misura pari alla durata delle prestazioni non compensate, mentre la maggiorazione per il lavoro straordinario verrà liquidata.

(5) Al fine di perseguire l'obiettivo di prolungare la durata dei rapporti di lavoro fino ed oltre le 13 settimane, per i lavoratori stagionali nonché per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (con esclusione dei contratti stipulati per ragioni sostitutive e dei contratti a termine di durata superiore a 12 mesi), le compensazioni di cui ai commi precedenti potranno avvenire lungo tutto l'arco del rapporto di lavoro. Il contratto individuale potrà consentire che la data esatta di scadenza sia determinata tenendo conto di eventuali riposi compensativi di cui al comma 4 del presente articolo e di eventuali permessi di cui all'articolo 111 non goduti. In tal caso, in luogo del trattamento di cui all'articolo 122 e al comma 4 del presente articolo, si terrà conto della maggiore durata del rapporto ai soli fini del calcolo dei ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, con esclusione del trattamento di fine rapporto e di ogni altro istituto di legge e contrattuale.

(6) Resta fermo, in ogni caso, il diritto al riposo giornaliero ed al riposo settimanale, con le modalità stabilite dalla legge e dal presente c.c.n.l. nonché la possibilità che le rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA/RSU o delegato aziendale) richiedano un incontro per l'esame congiunto delle eventuali problematiche applicative.

(7) Il numero massimo di settimane di cui ai precedenti commi 3 e 4 può essere elevato sino a:

a) 26 settimane, con riduzione dell'orario di lavoro pari a 30 minuti per ogni settimana effettivamente utilizzata in aggiunta alle 13 settimane, da riconoscersi ai lavoratori interessati dall'effettiva applicazione del meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi di cui all'articolo 111 del presente c.c.n.l.; in tal caso, sarà resa una previa informativa alle rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA o RSU o delegato aziendale), le quali potranno richiedere lo svolgimento di un incontro, con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente c.c.n.l., finalizzato al raggiungimento di intese;

b) 52 settimane, previo accordo, da definirsi in sede aziendale, interaziendale o territoriale, con l'assistenza delle organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente c.c.n.l., prevedendo l'elevazione del monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 111 sino a 128 ore annue.

Nelle ipotesi diverse da quelle previste dal presente comma, il numero di permessi di cui all'articolo 111 che può essere utilizzato ai sensi del comma 3 del presente articolo, non potrà essere superiore a:

- 72 ore annue a compensazione delle prestazioni rese sino al 31 dicembre 2015;

- 64 ore annue a compensazione delle prestazioni rese a decorrere dal 1° gennaio 2016.

(8) Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

(9) Le disposizioni del presente articolo si applicano alle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punti I (aziende alberghiere), II (complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta), VII (porti ed approdi turistici), VIII (rifugi alpini) del presente c.c.n.l.

(10) Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tempo parziale, fermo restando l'applicabilità delle clausole elastiche e flessibili di cui agli articoli 73 e seguenti del c.c.n.l. Turismo 20 febbraio 2010.

(11) La contrattazione integrativa può stabilire previsioni diverse.

(12) Il comma 8 dell'articolo 114 nonché gli articoli 115 e 123 del c.c.n.l. Turismo 20 febbraio 2010 sono abrogati, fatti salvi gli accordi di secondo livello raggiunti in materia.

Dichiarazione a verbale

Le parti opereranno una valutazione congiunta dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo in occasione del rinnovo del c.c.n.l.

Art. 115 (Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo)

1. Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.

2. Le parti convengono che in questo modo si possa meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, volte al miglior utilizzo delle attrezzature anche con il prolungamento delle fasi stagionali, facendo meglio incontrare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, anche per il contenimento del lavoro straordinario ed una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

3. Tutto ciò premesso, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente contratto e/o le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.

4. I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno - fatte salve le norme di legge, l'orario normale settimanale di riferimento di cui all'art. 108, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

5. In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo.

6. Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti - compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato - al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo.

7. Negli accordi di cui al presente articolo potranno, altresì, essere concordate le cadenze temporali per la verifica dei programmi definiti.

8. Per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi, di cui all'art. 111 è elevato a 128 ore.

9. Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Art. 116 (Orario di lavoro dei minori)

1. L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

2. I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario

giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

3. L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli alberghi, nei pubblici esercizi e nei campeggi, nonché l'interruzione meridiana di riposo negli stabilimenti balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

4. L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere espresse nella tabella dei turni, di cui all'art. 113.

Art. 117 (Riposo dei minori)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'[articolo 22 della legge 17 ottobre 1967 n. 977](#), come modificato dall'[articolo 13 del decreto legislativo n. 345 del 1999](#), ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

2. Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Art. 118 (Recuperi)

1. E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Art. 119 (Intervallo per la consumazione dei pasti)

1. E' demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali dei settori alberghi, pubblici esercizi e campeggi stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Art. 120 (Lavoro notturno)

1. Il lavoro notturno è regolato dalla normativa prevista per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 121 (Lavoratori notturni)

1. A decorrere dal 1° luglio 2001, esclusivamente ai sensi e per gli effetti del [decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532](#) e successive modifiche ed integrazioni, il periodo notturno, è quello specificato per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto agli artt. 218, 269, 301, 380.

2. L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. Si applicano le disposizioni di cui all'[art. 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955](#).

3. I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

4. Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettemanali di cui agli artt. 114 e 115 del presente contratto.

5. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli [artt. 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370](#), non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4.

6. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui al [decreto legislativo n. 532/1999](#), il lavoratore è

assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

7. Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'art. 33 del presente contratto.

8. I contratti integrativi possono definire specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.

9. Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui agli artt. 8 e 10 del [decreto legislativo n. 532/1999](#).

Art. 122 (Lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli artt. 108 e 114 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

2. Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

3. I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal 2° comma del presente articolo.

4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

5. Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

6. La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo anche a richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

7. Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al 2° comma le aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

8. Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 123 (Riposi compensativi)

1. 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. 122, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

2. I congedi di conguaglio di cui all'art. 114 nonché i permessi non goduti di cui all'art. 111 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

3. Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità 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.

4. E' comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

5. 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, nel darsi atto che con il presente c.c.n.l. sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono comunque opportuno sviluppare ulteriormente una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali. A tal fine, sarà istituita un'apposita Commissione paritetica.

Nota a verbale

Le parti prendono atto del parere favorevole espresso da INPS e INAIL (Allegato E) relativamente all'attuazione del presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente Capo nello spirito informatore della stessa. Le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti stipulanti si incontreranno almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente Capo.

Capo IV

RIPOSO SETTIMANALE

Art. 124 (Riposo settimanale)

1. Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.

2. Si richiamano in maniera particolare le norme di legge riguardanti le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità, la vigilanza delle imprese, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 125 (Modalità di godimento del riposo settimanale)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente c.c.n.l. in materia di consultazione e confronto sulle modalità di godimento del riposo settimanale e sulla distribuzione degli orari e dei turni, 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 quattordici giorni deve corrispondere a non meno di ventiquattro ore consecutive per ogni sei giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

2. Le parti convengono che le modalità di godimento del riposo settimanale di cui al comma precedente rispondono ad esigenze oggettive tipiche del settore turismo in quanto volte a favorire:

- l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

Art. 126 (Lavoro domenicale)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

1. A partire dal 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 in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

2. Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al 1° comma del presente articolo, le parti si danno nuovamente reciproco atto di avere tenuto conto di dette prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi

complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

3. Sino al 31 dicembre 1990 si conferma la disciplina di cui all'art. 44 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, di seguito riportato.

"In relazione a quanto stabilito dalla [legge 22 febbraio 1934, n. 370](#), circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche quali, appunto, quelle del settore turistico, le parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori del settore turismo di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale".

N.d.R.:

L'accordo 18 gennaio 2014 prevede quanto segue:

Agli articoli 23 (comma 1), 47 (comma 1), 126 (comma 1), 160 (comma 1), 161 (comma 1) sono eliminate le parole "contingenza", "indennità di contingenza", "e contingenza", "della contingenza".

Capo V

FESTIVITÀ

Art. 127 (Festività)

1. Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali:

Anniversario della Liberazione: 25 aprile

Festa del Lavoro: 1° maggio

Festa della Repubblica: 2 giugno

Festività infrasettimanali:

Capodanno: 1° gennaio

Epifania: 6 gennaio

Lunedì di Pasqua: mobile

Assunzione: 15 agosto

Ognissanti: 1° novembre

Immacolata Concezione: 8 dicembre

S. Natale: 25 dicembre

S. Stefano: 26 dicembre

Patrono della città

2. In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende turistiche il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

3. Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

4. A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna

maggiorazione.

5. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

6. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

7. Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo previste per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

8. Per il trattamento economico per le festività del personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si rinvia alla Parte speciale del presente contratto.

Art. 128 (IV novembre)

1. Il trattamento del giorno della Unità nazionale 4 novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della [legge 5 marzo 1977, n. 54](#), è quello previsto dai commi seguenti.

2. Al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta 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, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

3. Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.

4. Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

5. Al lavoratore assente nella suddetta giornata per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente contratto nazionale di lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

6. Per il personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si fa rinvio alla Parte speciale del presente contratto.

Capo VI

FERIE

Art. 129 (Determinazione del periodo di ferie)

1. Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.

2. Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'art. 127, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'art. 128, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che la nuova disciplina della misura e del computo delle ferie di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia. I lavoratori che al 1° luglio 1978 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti contratti nazionali di lavoro conservano le condizioni di miglior favore.

Art. 130 (Modalità di fruizione)

1. Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.
2. Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.
3. Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.
4. L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.
5. Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto, salvo quanto diversamente previsto nella Parte speciale del presente contratto.
6. Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
7. 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 trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 225 e 277.
8. Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'art. 123.
9. Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.
10. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.
11. Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.
12. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
13. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.
14. Per i casi di prolungamento delle ferie o sospensione dell'attività aziendale previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si rinvia alla disciplina contenuta nella Parte speciale del presente contratto rispettivamente agli artt. 221 e 272.

Art. 131 (Ricongiungimento familiare)

1. Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli

lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 132 (Rinvio alla contrattazione integrativa)

1. E' affidata alla contrattazione integrativa la disciplina delle ulteriori deroghe che la contrattazione collettiva ha la facoltà di regolamentare ai sensi della legislazione vigente.

Capo VII

PERMESSI E CONGEDI

Art. 133 (Congedo per matrimonio)

1. Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.

2. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.

3. Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

4. Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

5. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Art. 134 (Congedo per motivi familiari)

1. In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati, nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 e del regolamento di attuazione di cui al [decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278](#), nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di tre giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

3. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

4. In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

5. In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Art. 135 (Permessi per elezioni)

1. Ai sensi dell'[art. 11](#) della [legge 21 marzo 1990, n. 53](#), in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto

ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 136 (Permessi per lavoratori studenti - diritto allo studio)

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° ottobre 1978 - moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

4. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

5. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

6. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

7. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, la Direzione aziendale d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

8. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.

9. Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti.

10. E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al 1° comma, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività turistica.

11. Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

12. A decorrere dal 27 luglio 2007 i permessi di cui al presente articolo possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo.

Dichiarazione a verbale

Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.