

Treviso

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE SETTORE TURISMO

Il giorno 04 Luglio 2008 presso Unascom Confcommercio della Provincia di Treviso,

tra

UNASCOM-Confcommercio di Treviso rappresentata dal suo Presidente Sig. Guido Pomini, assistito dal Segretario Dott. Piero Tedesco, dal Dott. Luca Bertuola Resp. Ufficio Sindacale di Unascom Confcommercio e dal Rag. Valter Carnio Vicedirettore Ascom Confcommercio Treviso;

Federalberghi della provincia di Treviso, rappresentata dal suo Presidente Avv. Federico Capraro;

Fipe della provincia di Treviso, rappresentata dal suo presidente Sig. Franco Zoppè,

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali dei Lavoratori del Terziario e del Turismo, rappresentate dai Segretari Generali per la Fisascat CISL Mirco Ceotto e per la Uiltucs UIL Massimo Marchetti,

e

alla presenza dell'Ente Bilaterale EBiCom della provincia di Treviso rappresentato dal Presidente Dott. Aurelio Munari,

e

alla presenza della Dr.ssa Maria Giuliana Bigardi del Provveditorato agli studi di Treviso,

il presente Contratto Integrativo Provinciale del settore Turismo viene inviato per la sottoscrizione per presa visione alla Direzione Provinciale del Lavoro, all'Inail e all'Inps della provincia di Treviso.

Premesso che:

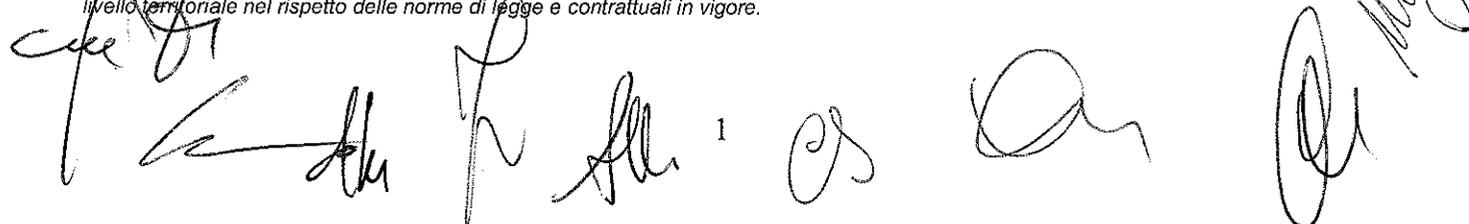
- il settore turistico trevigiano ha conosciuto negli ultimi anni uno sviluppo in termini di strutture ricettive sia dal punto di vista dell'accoglienza alberghiera che da quello dei pubblici esercizi;
- le parti hanno negli anni affrontato alcuni temi riguardanti l'organizzazione del lavoro e temi specifici del mercato del lavoro del settore e salariali, sottoscrivendo l'accordo sindacale del 3-12-1980 sul trattamento salariale integrativo del settore mense, l'accordo sindacale del 27-03-1992 sui contratti a tempo determinato, l'accordo sindacale del 02-05-2000 sui tirocini formativi, l'accordo del 04-02-2003 sul part time nei fine settimana¹;

¹ Il presente contratto è stato sottoscritto dopo una lunga trattativa.

Le parti hanno inteso nella loro autonomia contrattuale e con la conoscenza del settore e delle dinamiche occupazionali e gestionali ad esso afferenti, dare allo stesso le necessarie flessibilità contrattate.

Ne sono prova i diversi accordi sottoscritti nel tempo tra le organizzazioni di rappresentanza provinciali, in particolare quelli relativi ai Tirocini Formativi, ed all'accordo part time del fine settimana.

Ritengono il presente accordo pertanto, il completamento del percorso mirato ad una corretta e concordata gestione delle flessibilità a livello territoriale nel rispetto delle norme di legge e contrattuali in vigore.



- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo del 19 luglio 2003 rinnovato il 27-07-2007 (da ora chiamato CCNL Turismo) e le leggi nel frattempo intervenute hanno integrato e modificato alcune norme contrattuali contenute nei citati accordi, dando altresì la possibilità alle parti sociali territoriali di affrontare alcune materie con appositi accordi sindacali;
- l'Ente Bilaterale della provincia di Treviso, con apposite delibere, ha definito alcuni interventi, dando così ad aziende e lavoratori risposte organizzative e salariali;
- le parti pertanto ravvisano la necessità di intervenire sui comparti del turismo alberghiero e dei pubblici esercizi con norme contrattuali, anche in riferimento al mercato del lavoro, che diano risposte ai lavoratori dipendenti e alle imprese del settore, anche al fine di contrastare forme di lavoro irregolare.

Tutto ciò premesso le parti concordano di stipulare il presente Contratto Integrativo Provinciale Settore Turismo, integrativo al C.C.N.L. Turismo che sostituisce il CIPS Turismo del 16 Giugno 2008

TITOLO I – CONDIZIONI GENERALI DI APPLICABILITA'

Art. 1) Applicabilità accordo

- Il presente Contratto Integrativo Provinciale Settore Turismo integra quanto previsto dal CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo del 27 luglio 2007, e va applicato a tutte le aziende del settore turismo e ai loro dipendenti, come normativa inscindibile e migliorativa;
- La corretta applicazione delle disposizioni di cui al presente Contratto Integrativo Provinciale Settore Turismo e, in particolare a quanto previsto al TITOLO I del CCNL Turismo – validità e sfera di applicazione – inscindibilità delle norme contrattuali - costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente contratto istituisce per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

TITOLO II – PARTE GENERALE

Art. 2) Relazioni sindacali

Le parti annualmente, o su richiesta di una di esse, si incontreranno in appositi incontri a livello provinciale dove Unascom Treviso fornirà i dati relativi ai piani di sviluppo e di ristrutturazione dei settori alberghiero e P.E., nonché i dati relativi al Mercato del Lavoro del settore; a tal scopo le stesse danno mandato all'Osservatorio Provinciale, costituito in seno ad Ente Bilaterale della provincia di Treviso, di elaborare i dati relativi al Mercato del Lavoro per settori omogenei, soprattutto in relazione alle forme di flessibilità del Mercato del Lavoro concordate tra le stesse parti.

Art. 3) Mercato del lavoro - Sospensioni

- Le parti, viste le particolari necessità di alcuni settori del turismo, ad esempio le mense scolastiche, dove il lavoro di parte degli addetti si concretizza da settembre a giugno, convengono di attuare un sistema di sospensione dal lavoro per quei lavoratori e quelle mansioni che diventano esuberanti nei mesi di vacanze scolastiche.
- A tal scopo le aziende che intendono attivare una simile procedura dovranno convocare le Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNL Turismo e del Presente Contratto Integrativo Provinciale, unitamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove esistenti, per avviare un confronto finalizzato a raggiungere intese sui seguenti punti:
 - attivazione del percorso di verifica sulle ore di lavoro del personale in esubero;

- attività che vengono sospese e periodi previsti di sospensione;
 - quantità e mansioni dei lavoratori interessati;
 - forme di solidarietà tra i lavoratori sulle riduzioni di orario;
 - stipula dell'accordo sindacale sulle sospensioni;
 - attivazione del sussidio Ente Bilaterale della provincia di Treviso sulle sospensioni
- Le parti pertanto al raggiungimento dell'accordo sindacale sulle forme di sospensione potranno accedere al sussidio Ente Bilaterale della provincia di Treviso appositamente studiato per tali condizioni.
 - Forme di sospensione dal lavoro potranno essere concretizzate anche in altre occasioni di non-lavoro. Le aziende che intendono utilizzare questa forma di flessibilità dovranno attivare il tavolo di negoziato qui previsto e raggiungere un'intesa sindacale che detti le condizioni economiche e normative, oltre a quelle quantitative e temporali, della sospensione.

Art. 4) Mercato del lavoro

A) Premessa

- Il presente articolo 4 è stato oggetto di riscrittura così come previsto dalla clausola di salvaguardia contenuta nel CIPS Turismo del 16 Giugno 2008, a seguito dell'emanazione del Decreto Legge 112/08;
- le parti quindi, nel prendere atto di quanto previsto dalla ^{d. lgs.} legge 276/03 agli artt. da 33 a 40, di quanto poi previsto dalla legge 24 Dicembre 2007 n° 247 e, infine, da quanto previsto dal decreto n° 112 del 2008, in particolare, in base a quanto previsto dall'art 34 della ~~legge~~ ^{d. lgs.} legge 276/03 e da quanto previsto, in via provvisoria dal Decreto Ministeriale 23 Ottobre 2004, intendono dare regolamentazione provinciale alle prestazioni di carattere intermittente e discontinuo nel settore del turismo, dovute a fattori imprevedibili e non gestibili con il normale organico aziendale, al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo del personale;
- le parti riconoscono che di norma le assunzioni di personale avvengono a tempo indeterminato, con le norme previste dal C.C.N.L. Turismo. Altre forme di assunzione del personale, compreso quindi il contratto di prestazione intermittente o discontinua, restano modalità particolari, sia a tempo determinato che indeterminato, collegate a specifiche attività o periodi di tempo;
- le parti pertanto, in linea di principio, concordano che il ricorso al lavoro intermittente o discontinuo, di cui al presente Articolo 4), sia una risposta adeguata alle esigenze delle imprese, oltre che al contrasto del lavoro irregolare e sommerso. Concordano inoltre che sia una risposta adeguata per giovani e ragazzi, affinché gli stessi abbiano un primo approccio con il mondo del lavoro, durante il periodo scolastico, in un contesto di legalità. Inoltre le parti ritengono sia uno strumento appropriato per i lavoratori che intendono integrare il proprio reddito nel settore del turismo, attraverso un lavoro che, se pur contenuto in termini quantitativi, darà maggiore concretezza reddituale, anche in riferimento al sistema individuale di previdenza pubblica e complementare.

B) Validità e sfera di applicazione

- Il presente Articolo 4) è applicato esclusivamente alle imprese del turismo e pubblici esercizi di cui al **Titolo I articolo 1 punto I) Aziende Alberghiere**, nonché al **punto III) Aziende Pubblici Esercizi**, del C.C.N.L. Turismo, in luogo di quanto previsto dal D.M. 23/10/04, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

3

- È applicato altresì a tutto il personale con mansioni rientranti nei livelli 3°, 4°, 5°, 6°S e 6° e 7° del CCNL Turismo;
- il presente Articolo 4) sarà sperimentale e avrà scadenza improrogabile il 31/12/2009. Le parti pertanto si incontreranno a settembre 2009 per valutare gli effetti del presente articolo ed eventualmente per confermare ulteriormente la sua validità. I contratti di lavoro sottoscritti entro la data del 31/12/2009, saranno comunque validi anche oltre tale data e fino a loro naturale scadenza o risoluzione.

C) Modalità di applicazione²

- Per garantire la corretta applicazione di quanto previsto dal presente Articolo 4), e di conseguenza per evitare l'alimentarsi del contenzioso, i datori di lavoro e il lavoratore, attraverso l'assistenza delle Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali richiedono all'Ente Bilaterale della Provincia di Treviso un parere di conformità che verifichi la corrispondenza delle ipotesi oggettive indicate dall'azienda per le quali si ricorre al lavoro intermittente o discontinuo con quelle previste dal presente accordo e dalle norme di legge, nonché la corretta applicazione delle clausole dell'art. 4 del presente accordo;
- l'apposizione del parere alla domanda permette all'azienda di stipulare successivamente il singolo contratto di lavoro intermittente o discontinuo nei limiti e con le caratteristiche di cui al presente Contratto Integrativo Provinciale Settore Turismo;
- copia dei singoli contratti di lavoro, ovvero un elenco mensile dei contratti stipulati, dovranno comunque essere trasmessi ad Ente Bilaterale della provincia di Treviso ai fini dell'Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro, nonché ai fini della corretta applicazione del presente Contratto Integrativo Provinciale in riferimento all'utilizzo dei contratti di lavoro intermittente o discontinuo. Da Ente Bilaterale della provincia di Treviso inoltre sarà attivato, sul proprio sito Web, un apposito modulo per l'invio elettronico delle informazioni di cui sopra.

D) Definizione e tipologie

- Il Contratto di lavoro intermittente o discontinuo è il contratto per il quale un lavoratore si mette a disposizione dell'azienda nelle ipotesi oggettive di cui al punto E) del presente articolo e con le caratteristiche di cui all'articolo 4);
- il rapporto di lavoro con contratto intermittente o discontinuo può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. La durata minima del contratto intermittente o discontinuo a tempo determinato è fissata in 1 mese, mentre la massima in 6 mesi, ripetibile nel tempo nel rispetto delle normative e della contrattazione vigenti;
- il contratto di lavoro intermittente o discontinuo, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro in materia di orari di lavoro, può essere attivato anche in presenza di altri rapporti di lavoro di cui il lavoratore sia titolare.

E) Ipotesi oggettive di ricorso al contratto di lavoro discontinuo

- Il contratto di lavoro intermittente o discontinuo può essere stipulato in tutte le ipotesi di lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, in particolare quelle che si svolgono nei fine settimana, nelle festività e in ulteriori casi, caratterizzati dalla

² Le condizioni di applicazione del presente contratto sono state pensate tenendo conto della necessaria certezza interpretativa di cui hanno bisogno gli strumenti contrattuali in fase di prima applicazione.

Aziende e lavoratori pertanto, per il tramite della commissione paritetica di conformità presso l'Ente Bilaterale della provincia di Treviso avranno la possibilità di ottenere una prima importante verifica in ordine alle loro volontà contrattuali.

4

imprevedibilità, e non risolvibili con il normale organico, per poter far fronte alla gestione dell'attività;

- tali ipotesi oggettive saranno valutate dalla commissione di cui al punto C);
- risultano compresi altresì nelle ipotesi oggettive i casi indicati dall'articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 6 settembre 2001 n° 368, pertanto le parti concordano che a fronte della flessibilità gestionale e lavorativa dettata dalle norme del presente Contratto Integrativo Provinciale e dai precedenti accordi in materia di mercato del lavoro, rimane inalterato il lavoro extra e di surroga di cui al Capo VI articolo 87 del CCNL Turismo in quanto trattatasi di fattispecie distinte dal lavoro discontinuo e dotata di autonomia normativa specifica;

F) Divieti al ricorso al lavoro intermittente o discontinuo

E' vietato il ricorso a contratti di lavoro discontinuo nei seguenti casi:

- per le imprese che non rispettano integralmente quanto previsto dal TITOLO I – CONDIZIONI GENERALI DI APPLICABILITA', articolo 1) del presente Contratto Integrativo Provinciale;
- per la sostituzione di lavoratori che esercitino il diritto di sciopero;
- per la sostituzione di lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato assenti per periodi medio lunghi (a titolo di esempio: malattie lunghe, maternità, congedo parentale, aspettative in genere, ecc.);
- nelle aziende in cui nei sei mesi precedenti si sia provveduto al licenziamento di lavoratori che svolgevano le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro discontinuo, oppure si sia proceduto alla riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti o a sospensioni di rapporti di lavoro;
- nelle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 626/94 e del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro recentemente emanato.

G) Effettuazione della prestazione intermittente o discontinua

- Le parti concordano che la richiesta di prestazione lavorativa con indennità di disponibilità debba avvenire entro le 24 ore precedenti la prestazione;
- di norma sarà lo stesso preavviso anche in caso di prestazione senza indennità di disponibilità.

H) Indennità di disponibilità

- Le parti concordano di stabilire l'indennità mensile di disponibilità, divisa in quote orarie e corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di una sua utilizzazione. La misura di detta indennità sarà pari al 30% della quota oraria della retribuzione di fatto;
- sulla indennità di disponibilità di cui al comma precedente i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla normativa vigente in materia di minimale contributivo;
- l'indennità di disponibilità e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo;
- l'indennità di disponibilità sarà calcolata dall'azienda e sarà retribuita unitamente alla retribuzione del mese nel quale si è svolta la prestazione, ovvero nel mese nel quale vi è la disponibilità del lavoratore all'utilizzazione;

- in caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore e' tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, ferme restando le norme previste dal CCNL Turismo a tal proposito. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità;
- le disposizioni di cui al punto G), primo periodo, si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente alle prestazioni richieste dal datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di effettuare la prestazione può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e il lavoratore potrà essere oggetto di contestazione disciplinare;
- resta impregiudicata la previsione dell'articolo 37 del D.Lgs. 276/2003 recentemente ripristinato con D.L. 112/08.

I) Forma e contenuti del contratto intermittente o discontinuo

- Il contratto di lavoro intermittente o discontinuo è stipulato in forma scritta a pena di nullità con l'indicazione delle ipotesi oggettive di cui al punto E) per l'attivazione di tale forma contrattuale;
- in particolare all'interno del contratto debbono essere presenti i seguenti elementi, in base e con preciso riferimento alle condizioni economiche e normative del presente Contratto Integrativo Provinciale:
 - il trattamento economico e normativo, previsto dal CCNL Turismo, spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e, laddove prevista, l'indennità di disponibilità;
 - tempi e modalità di consegna della busta paga con il relativo pagamento;
 - il luogo di lavoro;
 - il periodo di prova, calcolato in giorni di calendario, sulla base delle previsioni del CCNL Turismo;
 - le misure di sicurezza, laddove previste, relative all'attività dedotta dal contratto;
 - gli orari di lavoro e i tempi per la richiesta di prestazione discontinua nei casi in cui sia prevista l'indennità di disponibilità.

J) Durata Prestazione giornaliera

- Le parti concordano che le prestazioni rese in un'unica giornata non potranno essere inferiori a quattro ore nel caso di prestazione in turno unico e a sei nel caso di prestazione spezzata;
- le prestazioni inferiori alle 6 ore al giorno dovranno essere esclusivamente in turno unico;
- nel momento in cui la discontinuità viene meno – ad esempio nel caso di prestazioni che per durata, orari e costanza di chiamata siano riconducibili alla tipologia del contratto di lavoro a full time o part time – il contratto di lavoro, anche se intermittente o discontinuo nella forma, viene considerato contratto part time o full time, e avrà le caratteristiche del CCNL Turismo e degli Accordi Provinciali di cui in premessa.

K) Trattamento economico

- Il contratto di lavoro intermittente o discontinuo prevede un trattamento economico e previdenziale del lavoratore, così come previsto dal CCNL Turismo, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo

della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie e dei trattamenti di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali, ecc.;

- nel caso di rapporto che preveda la disponibilità, per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resti disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità stabilita al punto H) del presente articolo 4);
- al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente o discontinuo saranno altresì applicate tutte le normative previste dalla contrattazione nazionale e territoriale applicabile ad altri lavoratori del settore per la medesima mansione, in particolare la Previdenza Integrativa, l'Assistenza Integrativa e la Bilateralità;
- per quanto riguarda la decorrenza degli scatti di anzianità si farà riferimento alla data di assunzione, e l'erogazione avverrà come previsto dal CCNL Turismo;

L) Premio di efficienza organizzativa (D.L. n° 23 Maggio 2008) ³

- Le parti, nella consapevolezza della difficoltà di reperire personale intermittente o discontinuo, a completamento dei normali organici, per evitare alle aziende problematiche dovute a risposte negative alle chiamate e incentivare in questo senso la presenza del lavoratore, concordano di istituire un premio di efficienza organizzativa legato alla flessibilità organizzativa di chiamata. Tale premio sarà determinato in base alle ore effettive di presenza del lavoratore nelle prestazioni a cui lo stesso sarà chiamato nel corso dell'anno. Il premio, che sarà retribuito con la busta paga del mese di dicembre di ogni anno, viene fissato nei seguenti importi:

al raggiungimento di ore 100	al raggiungimento di ore 200	al raggiungimento di ore 300	al raggiungimento di ore 350 ⁴
100,00 €	200,00 €	300,00 €	400,00 €

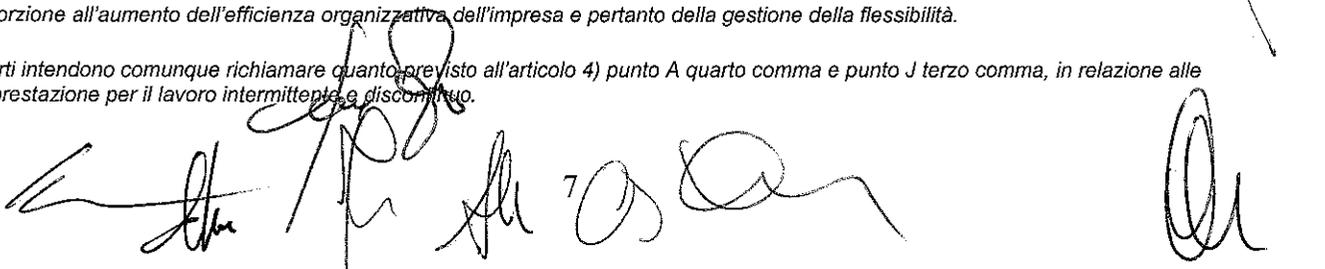
- Gli importi di cui sopra saranno soggetti a quanto previsto dal Decreto Legge n° 93 del 27 Maggio 2008 nonché a quanto previsto in materia decontribuzione dalle norme in vigore
- tale premio di efficienza organizzativa non rientra di fatto nella quota prevista dagli articoli 153 e 154 del CCNL Turismo, relativamente alle mensilità supplementari, né nella quota oraria della retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R..

M) Registro

- Le parti concordano sull'istituzione, presso ogni singola azienda che applica il presente accordo per l'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro intermittente o discontinuo, di un apposito registro, aggiuntivo a quello previsto come obbligatorio per la rilevazione delle presenze, predisposto dall'Ente Bilaterale della provincia di Treviso (Allegato 1). In tale registro, che sarà custodito a cura del datore di lavoro presso l'azienda, saranno annotate tutte le prestazioni da lavoro discontinuo che vengono effettivamente prestate, divise per ogni singolo lavoratore assunto con tale formula e citando data, ora di inizio e ora di fine prestazione;
- il lavoratore pertanto firmerà obbligatoriamente il registro all'inizio della prestazione e alla fine della stessa e annoterà eventuali reclami;

³ Le parti hanno inteso disciplinare anche dal punto di vista economico la gestione della flessibilità, attivando un premio per il lavoratore in proporzione all'aumento dell'efficienza organizzativa dell'impresa e pertanto della gestione della flessibilità.

⁴ Le parti intendono comunque richiamare quanto previsto all'articolo 4) punto A quarto comma e punto J terzo comma, in relazione alle ore di prestazione per il lavoro intermittente e discontinuo.



- la Commissione di Conformità istituita presso Ente Bilaterale della provincia di Treviso potrà, in qualsiasi momento, richiedere il Registro Presenze alla singola azienda;
- il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano sistemi di rilevazione delle presenze informatici o elettronici.

N) Risoluzione rapporto di lavoro

- Nel caso di contratto di lavoro intermittente o discontinuo con indennità di disponibilità valgono le norme previste dal CCNL Turismo, che sono applicate a tutti i lavoratori;
- nel caso di contratto di lavoro intermittente o discontinuo senza indennità di disponibilità le parti convengono che nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro non vi sia alcun preavviso per entrambe le parti. Convengono pertanto che non vi sia alcuna indennità di mancato preavviso;
- dopo sei settimane intere di mancata prestazione le parti sottoscrittrici del contratto di lavoro senza indennità di disponibilità hanno entrambe facoltà di risolvere il rapporto di lavoro. Tale facoltà viene esercitata dalla parte che ne ha interesse tramite raccomandata con ricevuta di ritorno.

O) Commissione interpretativa norme contrattuali

Le parti concordano che le presenti norme contrattuali, vista la sperimentalità delle stesse, saranno oggetto di valutazione da parte della Commissione Paritetica Provinciale, costituita in seno ad Ente Bilaterale della provincia di Treviso, di cui al Contratto Provinciale Integrativo del 28 aprile 2000. Tale commissione delibererà in merito alle singole richieste di interpretazione;

P) Norma di rinvio

Per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia agli artt. da 33 a 40 della legge 276/03 e sue successive modifiche ed integrazioni, compreso il D.L. 112/08.

TITOLO III - SETTORE ALBERGHIERO

Art. 5) Appalto di Servizi

L'azienda, quando intenda conferire in appalto a terzi la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente, convocherà le Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNL Turismo e del Presente Contratto Integrativo Provinciale, unitamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove esistenti, al fine di attivare un confronto finalizzato a raggiungere intese sui seguenti punti:

- attività che vengono conferite in appalto;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- stipula dell'accordo sindacale per il passaggio dei lavoratori all'azienda appaltatrice al fine di definirne le condizioni economiche e normative.

Art 6) Salvaguardia dei livelli occupazionali

- Le parti concordano che nel caso di conferimento di appalto a terzi sia prioritario il mantenimento dei livelli occupazionali dei lavoratori impiegati nelle singole aziende oggetto dell'appalto,

Art. 7) Trattamento economico normativo dei lavoratori

- Ai lavoratori oggetto dell'appalto di servizi sarà applicato il CCNL Turismo;
- il passaggio dei lavoratori di cui sopra avverrà attraverso il mantenimento della condizione economica e normativa in atto al momento del passaggio d'appalto. A tale scopo le parti concordano nella sottoscrizione di un apposito verbale di accordo che richiami la condizione qui espressa;
- così come previsto dalle leggi in materia l'azienda committente si assumerà il rischio di impresa in merito alla corretta applicazione contrattuale da parte dell'appaltante.

Art. 8) Igiene e sicurezza

Le aziende appaltatrici per quanto riguarda la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro dovranno essere in regola con quanto previsto dalle normative di legge in vigore in particolare per quanto riguarda gli obblighi di formazione e informazione ai lavoratori. L'azienda committente si assumerà l'obbligo del rispetto delle normative di legge sugli infortuni sul lavoro da parte dell'azienda appaltatrice.

Art. 9) Pluralità di appalti

Nel caso di aziende appaltatrici che hanno in conferimento servizi da più di una azienda committente le parti concordano che i lavoratori oggetto dell'appalto possano essere trasferiti da un appalto all'altro. Tale condizione troverà corretta attuazione nelle norme previste dall'accordo sindacale di cui all'articolo 5) del presente Contratto Integrativo Provinciale.

TITOLO IV - SETTORE PUBBLICI ESERCIZI

Art. 10) Indennità di malattia

- Le parti, visto quanto previsto dal CCNL Turismo – comparto Pubblici Esercizi - in merito al periodo di carenza per malattia inferiore a 5 giorni, concordano di prevedere un contributo, a carico di Ente Bilaterale della provincia di Treviso, (giusta Delibera del Consiglio Direttivo dell'Ente) del 50% della retribuzione giornaliera, per i primi tre giorni di assenza del lavoratore, quando il periodo di malattia non superi i 5 giorni. Le parti concordano che tale contributo sia a carico di Ente Bilaterale della provincia di Treviso nella quota dedicata agli "interventi per le aziende".
- Il contributo sarà erogato su richiesta del lavoratore a Ente Bilaterale della provincia di Treviso con le modalità previste dall'Ente in apposito regolamento ;
- Concordano inoltre di monitorare tale erogazione e di ritrovarsi entro la scadenza del presente Contratto Integrativo Aziendale per effettuare una valutazione sull'opportunità di finanziare ulteriormente, attraverso quote bilaterali, l'erogazione del presente contributo.

Art 11) Accordo Quadro Provinciale sulla materia dei contratti part time

- Le parti convengono di concludere la fase sperimentale iniziata con la firma dell'Accordo Quadro Provinciale del 04 febbraio 2003 ritenendo che tale accordo divenga definitivo;
- Le parti inoltre convengono che sia necessario chiarire quanto previsto all'Articolo 2 – Casi particolari di orario – dell'Accordo di cui al comma 1 del presente articolo, laddove viene specificato che il rapporto di lavoro part-time inferiore alle 16 ore settimanali, può essere attivato, così come previsto nell'accordo citato per le sole giornate di venerdì, sabato e domenica. Ribadiscono pertanto che il contratto part-time, con le caratteristiche di cui all'Articolo 2 – Casi particolari di orario - possa essere concluso per le sole giornate di venerdì, sabato e domenica, ma sia comunque possibile effettuare prestazioni di lavoro

supplementare anche in altre giornate della settimana. Tale lavoro supplementare avrà le caratteristiche previste nell'Accordo di cui al comma 1 del presente articolo, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Turismo vigente.

TITOLO V – RISTORAZIONE COLLETTIVA

Art. 12) Utilizzo mezzo di trasporto proprio

- Nel settore della ristorazione collettiva, in particolare mense aziendali e scolastiche, è prassi utilizzare un mezzo di trasporto, normalmente aziendale, per il trasporto dei pasti dai centri di cottura ai centri di distribuzione. Tale attività viene esercitata dai lavoratori dipendenti che sono inquadrati con l'apposita mansione;
- nel caso di trasporto con mezzo aziendale nessuna indennità chilometrica sarà corrisposta al lavoratore;
- nel caso di trasporto con mezzo proprio le parti concordano che venga retribuito al lavoratore un rimborso chilometrico pari ad 1/4 del costo del carburante. La rilevazione del costo avverrà mensilmente;
- resta inteso che lo stesso lavoratore è assicurato per gli infortuni sul lavoro per tutto il periodo di servizio fuori dalla normale sede di lavoro.

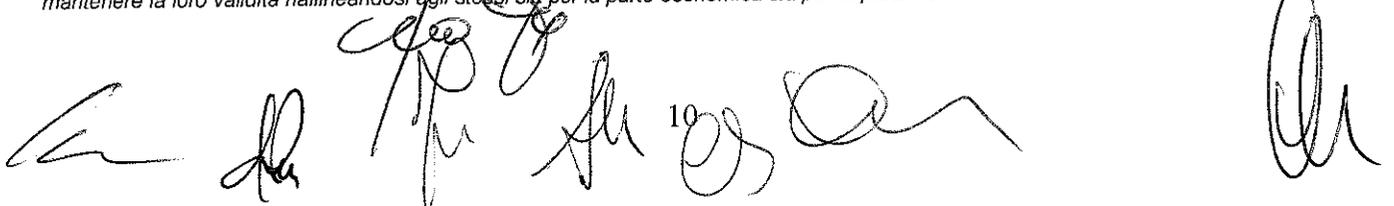
Art. 13) Quota territoriale

Le parti ribadiscono la validità su tutto il territorio provinciale di quanto sottoscritto in data 3 dicembre 1980 (accordo sul terzo elemento provinciale) confermando che esso è fissato in € 36,15 mensili.

Art. 14) Clausola di salvaguardia⁵

- Le parti considerata la natura giuridica dello strumento legislativo adottato dal legislatore, la mancanza di circolari interpretative sul punto dell'effettiva possibilità di applicazione immediata del lavoro intermittente o discontinuo, l'urgenza dello strumento contrattuale del lavoro discontinuo per le aziende del turismo, considerata inoltre la necessità di utilizzare lo strumento del lavoro intermittente o discontinuo, anche alla luce dell'inizio della stagione estiva e alla maggiore necessità di servizio richiesta dalla clientela, concordano di dare attuazione al presente accordo con la seguente clausola di salvaguardia.
 - **Clausola di salvaguardia:** le parti concordano che eventuali nuovi provvedimenti legislativi in materia di lavoro discontinuo comporteranno la decadenza di quelle parti normative ed economiche che contrastino con i provvedimenti stessi. In tal caso comunque, le parti concordano di rincontrarsi alla luce di eventuali nuovi provvedimenti per armonizzare gli stessi al presente accordo.
- le parti, comunque, concordano di ritrovarsi ogni tre mesi per valutare l'andamento delle richieste di contratto di lavoro discontinuo da parte delle imprese e i contratti di lavoro sottoscritti e depositati presso Ente Bilaterale della provincia di Treviso, giusta norma del punto c) del presente Contratto Integrativo Provinciale. In tale ambito si potranno trovare le opportune intese di modifica o integrazione rispetto a quanto qui previsto.

⁵ Le parti oltre a evidenziare per il settore l'importanza di normare con appositi strumenti contrattuali le forme di lavoro discontinuo, vogliono con la sottoscrizione del presente accordo ribadire l'importanza dell'autonomia contrattuale delle parti. La clausola riguarda ovviamente anche i singoli contratti sottoscritti che all'emanazione di nuovi provvedimenti legislativi potranno mantenere la loro validità riallineandosi agli stessi sia per la parte economica sia per la parte normativa.



Art. 15) Disposizioni finali – Decorrenza e durata

è validità triennale

- Il presente Contratto Integrativo Provinciale avrà efficacia dalla data di stipula ~~e decorrenza~~ ~~fino al 31 dicembre 2009 per quanto riguarda l'articolo 4), mentre~~ si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno per gli altri articoli, salvo disdetta da una delle parti da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza;
- le parti si impegnano a rivedere i contenuti del presente Contratto Integrativo Provinciale qualora intervengano specifiche modifiche legislative e/o contrattuali nazionali che disciplinino la fattispecie;
- per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo Provinciale si farà riferimento alle norme del CCNL Turismo e ai Verbali di Accordo territoriali sottoscritti;
- **Il presente Contratto Integrativo Provinciale, come da premesse, viene inviato alla Direzione Provinciale del Lavoro all'Inail e all'Inps della Provincia di Treviso per la sottoscrizione per presa visione;**
- le parti segnaleranno ad Ente Bilaterale della provincia di Treviso, alla Direzione Provinciale del Lavoro, all'INPS ed all'INAIL le difformità che verranno rilevate in provincia di Treviso in merito alla gestione di contratti di lavoro discontinuo non conformi al presente Contratto Integrativo Provinciale, Articolo 4), al fine di eliminare fenomeni di illegalità che producono concorrenza sleale tra aziende e situazioni di non tutela dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto

UNASCOM

Guido Pomini

Piero Tedesco

Valter Carnio

Luca Bertuola

FIPE della provincia di Treviso

Franco Zoppè

Federalberghi della provincia di Treviso

Federico Capraro

Provveditore agli Studi di Treviso

Dr.ssa Maria Giuliana Bigardi

FISASCAT-CISL

Mirco Ceotto

UILTUCS-UIL

Massimo Marchetti

EBiCom

Aurelio Munari