

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**COMMERCIO, TERZIARIO, TURISMO E SERVIZI****CODICE CONTRATTO H01Y**

PARTI CONTRAENTI
Alim – Cesac – Confiap – Confasal – Fenadil – Fenailp – Fismic Confasal – Filcom Fismic Confasal

STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
29/05/2024	01/06/2024	31/12/2025

Livello di inquadramento	Paga base nazionale conglobata	01/05/2024	01/05/2025
Quadri	2.699,85	2610,64	2662,73
1° Livello	2.248,08	2402,41	2449,33
2° Livello	2.012,45	2145,67	2186,26
3° Livello	1.793,12	1906,68	1941,37
4° Livello	1.618,75	1716,68	1746,68
5° Livello	1.511,02	1599,29	1626,39
6° Livello	1.407,94	1486,98	1511,31
7° Livello	1.283,38	1345,59	1366,42

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
TRASFERITA	Al lavoratore inviato per esigenze di servizio dall'Azienda fuori dal suo normale ambito territoriale di lavoro, saranno rimborsate le spese di viaggio effettive corrispondenti all'utilizzo dei normali mezzi di trasporto qualora non si possa utilizzare servizi aziendali ed anche il consumo di due o più pasti e/o di pernottare fuori

	dall'abituale residenza, ovvero sarà corrisposta un'indennità di trasferta o diaria da stabilirsi a livello aziendale. Le indennità riconosciute al personale in trasferta sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e di contratto.			
TREDICESIMA	Una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla Vigilia di Natale.			
QUATTORDICESIMA	La corresponsione della quattordicesima mensilità sarà erogata mensilmente nella quota di un dodicesimo della retribuzione. Tale rateo sarà corrisposto mensilmente unitamente alla retribuzione ordinaria; la corresponsione potrà avvenire in un'unica soluzione di norma con la retribuzione del mese di luglio.			
SCATTI DI ANZIANITÀ	5 scatti biennali. Quadri 25,46€; 1° Liv. 24,84€; 2° Liv. 22,83€; 3° Liv. 21,95€; 4° Liv. 20,66€; 5° Liv. 20,30€; 6° Liv. 19,73€; 7° Liv. 19,47€.			
STRAORDINARI	TABELLA MAGGIORAZIONI	NON TURNISTI	TURNISTI	
	Straordinario	Prime due ore	22%	22%
	Straordinario	Ore successive	28%	28%
	Lavoro	Notturmo fino alle 22	18%	15%
	Lavoro	Notturmo oltre le 22	28%	15%
	Lavoro	Festivo	50%	50%
	Lavoro	Festivo con riposo compensativo	10%	10%

	Straordinario	Festivo oltre 8 ore	55%	55%
	Straordinario	Festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	30%	30%
	Straordinario	Notturno prime due ore	40%	35%
	Straordinario	Notturno ore successive	45%	40%
	Lavoro	Notturno festivo	60%	55%
	Lavoro	Notturno festivo con riposo compensativo	30%	25%
	Straordinario	Notturno festivo oltre le 8 ore	65%	60%
	Straordinario	Notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	40%	30%
EROGAZIONE TFR	Come previsto da normative vigenti.			
FERIE	4 settimane ragguagliate a 5 o 6 giorni lavorativi a seconda della distribuzione del normale orario di lavoro.			
PERMESSI	<p>Maturazione: 6 permessi di 8 ore per un massimo di 48 ore per anno solare.</p> <p>Fruizione: 8 ore al mese (art. 23 legge 300) per assemblee sindacali; per gli studenti spetta il giorno di esame ed i due giorni precedenti; 3 giorni lavorativi per</p>			

	decesso padre/madre/fratello/sorella/coniuge/figlio/figlia; il resto rispetta i termini di legge.		
FESTIVITÀ	Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono.		
ASSENZE			
MALATTIA	Anzianità	Conservazione posto	Retribuzione
	Fino a 3 anni	180 giorni	Primi 2 mesi importo totale, successivi 4 mesi 80%
	Tra i 3 e i 6 anni	270 giorni	Primi 3 mesi importo totale, successivi 6 mesi 80%
	Oltre i 6 anni	365 giorni	Primi 4 mesi importo totale, successivi 8 mesi 80%
I primi 3 giorni (carenza) sono retribuiti nei primi due eventi morbosì.			
MATERNITÀ	Per il periodo di assenza obbligatoria l'Azienda conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, e sarà corrisposta l'intera retribuzione globale; quindi, l'Azienda si impegna all'integrazione sino al raggiungimento del 100%.		
CONGEDO MATRIMONIALE	Per i lavoratori non in prova spetta un periodo di 15 giorni consecutivi durante i quali il lavoratore è considerato in attività di servizio.		
CONGEDO PARENTALE	Madre lavoratrice: periodo continuativo non superiore a 6 mesi.		

	<p>Padre lavoratore: dalla nascita del figlio per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi.</p> <p>Unico genitore: per un periodo continuativo non superiore a 10 mesi.</p>				
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE	<p>La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.</p>				
GESTIONE DI RAPPORTO					
PERIODO DI PROVA	Livelli		Prova		
	6° e 7° livello		60 giorni		
	5° e 4° livello		75 giorni		
	3° e 2° livello		75 giorni		
	1° livello e Quadri		Massimo 6 mesi		
PREAVVISO	Anni di servizio	1° livello e Quadri	3° e 2° livello	5° e 4° livello	7° e 6° livello
	Fino a 5 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni
	Tra 5 e 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni
	Oltre i 10 anni	120 giorni	60 giorni	45 giorni	20 giorni
APPENDICI	<p>Appendice al "CCNL per i lavoratori del settore commercio, terziario, turismo e servizi" valida per i lavoratori dei pubblici esercizi e del turismo.</p>				

	Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile. Regolamentazione dell'apprendistato.
--	--

NOVITÀ RISPETTO AL CCNL DI SETTORE PIÙ APPLICATO	
LAVORATORI DI PRIMO INGRESSO	<p>La qualifica di lavoratori di primo ingresso può essere attribuita ai lavoratori con età superiore ai 29 anni, assunti per la prima volta con contratto a tempo indeterminato, inquadrati all'ultimo livello. A tali lavoratori in ingresso, in via sperimentale, potrà essere riconosciuta la retribuzione secondo le percentuali di seguito indicate, ove l'azienda provveda a fornire corsi di formazione anche durante l'orario di lavoro e con costi a totale carico del datore di lavoro. In tali ipotesi ai lavoratori potrà essere applicata la retribuzione nella misura pari a:</p> <ul style="list-style-type: none">• 80% rispetto al livello ordinario di inquadramento nel primo anno;• 85% a partire dal secondo anno;• 90% a partire dal terzo anno;• dal quarto anno dovrà loro essere riconosciuta la retribuzione ordinaria prevista per il livello attribuito dal CCNL. <p>In ogni caso, nessun dipendente può essere retribuito con salario d'ingresso per più di 36 mesi.</p> <p>Il requisito dell'età non si applica qualora il lavoratore neoassunto sia in possesso di qualifica corrispondente all'inquadramento previsto, deve essere collocato nel livello adeguato. Resta inteso che le agevolazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili con altre agevolazioni o trattamenti migliorativi previsti dal presente CCNL o dalla legge.</p>
LAVORATORI STAGIONALI	Le parti, preso atto che in determinate località e attività

	<p>a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragione di stagionalità; pertanto, esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 23, co. 2, lett. c, del D. Lgs. 81/2015, nonché da limitazioni di durata del rapporto (art. 19 c0.2), da limitazioni sugli interventi temporali previsti (art. 21 co.2) e dalla necessità di dover apporre le causali per proroghe e rinnovi (art. 21 co 1).</p> <p>Le parti concordano che l'individuazione delle località e delle attività a prevalente vocazione turistica con le connesse attività e relativi periodi ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, siano definite dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, con apposito accordo o in assenza di questa, dalle Organizzazioni Nazionali in ambito delle attività dell'Ente Bilaterale Italia (EBI).</p>
APPRENDISTATO STAGIONALE MINORENNI	<p>L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 1369 del 7 agosto 2023, ha precisato che è possibile stipulare l'apprendistato di primo livello con uno studente minorenni per attività stagionali, purché ci sia una stretta correlazione tra percorso di istruzione e attività lavorativa alla luce della certificazione finale che dovrà essere rilasciata dall'istituzione formativa di provenienza dello studente ai sensi dell'art. 46, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.</p>