



# **Breve guida**

## **alle assunzioni nei Pubblici Esercizi**

### **e**

## **negli Stabilimenti Balneari**

Avvertenze .....	2
I. APPRENDISTATO.....	3
1 Assunzione/visite mediche.....	3
2 Durata.....	3
3 Orario di lavoro .....	3
4 Apprendistato e part time.....	4
5 Qualifiche.....	4
6 Retribuzione .....	4
7 Limiti numerici.....	5
8 Impegno formativo .....	6
9 Apprendistato stagionale .....	7
10 Trattamento di malattia .....	8
2. LAVORO A CHIAMATA.....	9
3. TEMPO DETERMINATO.....	10
4. LAVORATORI EXTRA E SURROGA.....	14
1 Qualifiche e trattamento economico.....	15
5. PART TIME WEEK END.....	16
6. LAVORO OCCASIONALE – VOUCHER.....	17
7. ORARIO DI LAVORO.....	19
1 Riposo settimanale.....	20
8. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.....	21
1 Quas.....	21
1.1 Finanziamento .....	21
2 Fondo Est .....	21
2.1 Finanziamento .....	22
ALLEGATO I .....	24

## Avvertenze

Com'è noto il legislatore, ha emanato, alcune disposizioni (cd Jobs Act) in materia di contratti di lavoro, disciplina dei licenziamenti, ammortizzatori sociali, semplificazioni degli adempimenti.

Due provvedimenti, quello sul contratto a tutele crescenti e quello sugli ammortizzatori, sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale. Gli altri due, quello sulle tipologie contrattuali e in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sono al vaglio del Parlamento per un parere non vincolante prima dell'approvazione definitiva.

Rimandando a specifiche riflessioni sulla complessità degli istituti a quando la riforma sarà completamente attuata, anche alla luce di eventuali interpretazioni ministeriali, la FIPE ha ritenuto opportuno fornire delle prime indicazioni in materia per consentire alle aziende di dotarsi di strumenti appropriati, organizzare i propri processi produttivi e le risorse umane.

## I. APPRENDISTATO

L'apprendistato professionalizzante è attivabile per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro, dai 18 anni (17 per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale ex L. n. 53/2003) ai 29 anni e 364 giorni ed è finalizzato all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali (art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011).

### *1 Assunzione/visite mediche*

Per l'assunzione con contratto di apprendistato, non è più richiesta l'autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro e può avvenire direttamente, senza il tramite dell'Ufficio di collocamento. E' necessario adempiere agli stessi obblighi di comunicazione previsti per la generalità dei lavoratori seguendo le modalità che ciascuna Regione ha stabilito per il rapporto di lavoro di apprendistato.

### *2 Durata*

La durata dell'apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, ovvero:

Livello di inquadramento	Durata in mesi
2,3,4, 5, 6S	36
6	24

La contrattazione integrativa può, comunque, stabilire durate diverse.

### *3 Orario di lavoro*

Ai sensi dell'art. 2, c. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 gli apprendisti maggiorenni sono stati assimilati agli altri lavoratori e pertanto valgono le regole

generali in tema di orario di lavoro. E' stato abolito il divieto di lavoro notturno degli apprendisti maggiorenni nel turismo e nei pubblici esercizi.

Relativamente agli apprendisti minorenni, esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 66/2003, rimangono invece, confermate le limitazioni previste dalla L. n. 977/1967 sul lavoro dei minori.

In particolare:

- l'orario di lavoro dei minori di età compresa tra i 16 e i 18 anni non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali;
- e' vietato adibire i minori al lavoro notturno, intendendosi per notte un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7 (art. 15, L. n. 977/1967).

#### 4 Apprendistato e part time

L'apprendistato **non è incompatibile** con il rapporto di lavoro a part-time, sempreché la durata delle prestazioni lavorative sia tale da consentire il raggiungimento delle finalità formative ovvero di adattamento delle competenze professionali.

#### 5 Qualifiche

L'apprendistato potrà essere svolto per il conseguimento delle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli 2, 3, 4, 5, 6s e tutte quelle del 6.

#### 6 Retribuzione

E' stabilita in misura percentuale rispetto alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello:

anno	percentuale
primo anno	80%
secondo anno	85%

terzo anno	90%
dal quarto anno	95%

La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

## 7 Limiti numerici

Il numero complessivo di apprendisti comma (3, dell'art. 2 del T.U.) che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro:

- pari al 100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, si applica esclusivamente ai datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti;
- negli altri casi il numero di apprendisti che un medesimo datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2;
- in ogni caso è esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato;
- il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Particolare rilievo assumono le modifiche al d.lgs. n. 167/2011 in materia di clausole di stabilizzazione. L'iniziale formulazione del d.l. n. 34/2014 aveva del tutto eliminato dette clausole mentre, in sede di conversione, la l. n. 78/2014 le ha reintrodotte ma secondo una disciplina del tutto nuova.

In riferimento alle clausole di stabilizzazione e le possibili deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva, la Circolare chiarisce che le parti sociali possono introdurre dette clausole solo per modificare il regime legale, il quale prevede forme di stabilizzazione per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e la cui violazione

comporta il "disconoscimento" dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei limiti. Per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti, invece, la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, anche già vigenti, non potrà avere il medesimo effetto di trasformazione del rapporto di lavoro.

Data l'evoluzione della disciplina durante il suo iter in Parlamento e i chiarimenti ministeriali, a parere della scrivente Federazione la clausola di stabilizzazione prevista al comma 3, dell'articolo 3 dell' Accordo di riordino dell'apprendistato nel turismo sottoscritto il 17 aprile 2012 non si applica alle imprese che occupano almeno 50 dipendenti. Si ricorda, così come chiarito dalla Circolare in oggetto, per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti, la violazione della clausola di stabilizzazione prevista dall'Accordo di riordino dell'apprendistato nel turismo, non comporta il "disconoscimento" dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei limiti.

A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

## **8 Impegno formativo**

Con riferimento alla durata ed ai contenuti dell'attività formativa professionalizzante, l'Accordo del 17 aprile 2012 precisa che il percorso formativo dell'apprendista viene stabilito in base alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento che lo stesso dovrà raggiungere. A tale proposito si evidenzia che l'Accordo disciplina solo la formazione a carattere professionalizzante o di mestiere, lasciando alle Regioni la previsione della formazione di base e trasversale. L'Accordo stabilisce che la formazione a carattere professionalizzante o di mestiere è di norma interna all'azienda, ove la stessa sia in grado di autocertificare la propria capacità formativa (i criteri e i moduli per l'autocertificazione sono definiti dall'Accordo).

Livelli	Ore di formazione aziendale
2° - 3°	80
4° - 5° - 6°	60
6°	40

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste.

## 9 *Apprendistato stagionale*

Il decreto legislativo 14 maggio 2011, n. 167, all'articolo 4, comma 5, prevede una rilevante deroga al principio generale della natura a tempo indeterminato dell'apprendistato. Si dice infatti che per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Con l'Accordo del 17 aprile 2012, le parti sociali hanno riconfermato e aggiornato la disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, la cui

operatività è genericamente richiamata nel comma 5 dell'articolo 4 del testo unico dell'apprendistato.

La disciplina riproposta è in sintesi la seguente :

Durata massima	L'apprendistato in cicli stagionali può essere realizzato a condizione che lo svolgimento sia compreso in un periodo complessivo di <b>48 mesi</b> consecutivi di calendario.
Durata minima	La legge 28 giugno 2012, n. 92 attraverso l'introduzione della lettera a-bis), all'articolo 2, del decreto legislativo 14 maggio 2011, n. 167, interviene sulla durata dell'apprendistato, prevedendo una durata minima del contratto, non inferiore a sei mesi. Da tale limite <b>sono esclusi i rapporti di apprendistato in cicli stagionali</b> .
Natura del contratto e diritto di precedenza	L'apprendistato in cicli stagionali è un <b>contratto a tempo determinato che ha durata stagionale</b> . L'apprendista assunto per la stagione può esercitare il <b>diritto di precedenza</b> nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva.
Computo dei periodi	I periodi svolti dall'apprendista presso la stessa impresa vengono sommati al fine del completamento del percorso di apprendistato. Sono <b>utili</b> ai fini della durata dell'apprendistato stagionale anche le <b>prestazioni di breve durata</b> rese tra una stagionale e l'altra.
Formazione	Le ore di formazione sono riproporzionate in relazione alla presenza del lavoratore all'interno dell'impresa nell'arco dell'anno.

### 10 *Trattamento di malattia*

Il trattamento spettante agli apprendisti in caso di malattia è parificato a quello previsto per la generalità dei lavoratori. Sono state esplicitamente abrogate le disposizioni che prevedevano una disciplina ad hoc applicabile nei primi tre giorni di malattia e in caso di ricovero ospedaliero.

## 2. LAVORO A CHIAMATA

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata".

L'art. 1, comma 21, della L. n. 92/2012 ha modificato il campo di applicazione del lavoro intermittente eliminando la possibilità - prima ammessa - di ricorrervi nei c.d. periodi predeterminati di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 (ovvero durante il fine settimana, nei periodi estivi, o di vacanze natalizie e pasquali) e in relazione alle prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati.

Il contratto di lavoro intermittente può essere oggi concluso:

1. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003) o, in mancanza, con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (art. 40, del D.Lgs. n. 276/2003); Il Ministero ha precisato (con la Circolare n. 18/2012) che il D.M. 23 ottobre 2004 ha indicato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo - elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 - le ipotesi oggettive per le quali è possibile stipulare tale tipologia contrattuale; restano al riguardo ferme le interpretazioni già fornite in passato dallo stesso Ministero in ordine alla corretta applicazione del citato Regio Decreto in funzione della stipula del contratto in esame.

Tra le occupazioni indicate nel R.D. n. 2657/1923 si segnalano le seguenti:

Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955

2. con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età (art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003).

In sostanza è necessario verificare la presenza dell'attività – per la quale l'azienda vuole impiegare un lavoratore con contratto intermittente - nella tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (in allegato). Nel caso contrario possiamo utilizzare (punto 2) il criterio soggettivo (età del lavoratore).

Le attività previste dalla tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 secondo la prassi amministrativa degli ultimi anni, sono da considerarsi a maglia larga. Ad esempio la tabella prevede la figura del cuoco e non quella del pizzaiolo. Secondo una interpretazione consolidata possiamo ricomprendere nella figura del cuoco – prevista dalla citata tabella - anche la figura del pizzaiolo in quanto assimilabile.

Nell'ambito delle modifiche apportate dal D.L. n. 76/2013, in vigore dal 28 giugno 2013, convertito dalla L. n. 99/2013, alla disciplina del lavoro intermittente, il **limite temporale di 400 giornate** di effettivo lavoro nel triennio, con la legge di conversione, è stata introdotta, grazie all'intervento della FIPE, una eccezione – regime speciale – all'applicazione del limite legale all'utilizzo del lavoro a chiamata al settore dei pubblici esercizi. Pertanto, **tale limite di durata massima non si applica ai contratti di lavoro intermittente stipulati nei settori del Turismo, dei Pubblici esercizi e dello spettacolo.**

### 3. TEMPO DETERMINATO

Il d.l. n. 34/2014 ha modificato la disciplina del contratto a termine, eliminando definitivamente l'obbligo di indicazione delle ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" giustificatrici dell'apposizione del termine al contratto di lavoro (causali). Secondo il Ministero del lavoro il novellato art. 1., del d.lgs. n. 368/2001, consente l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, anche nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato, senza alcuna

indicazione delle ragioni giustificatrici, a condizione che il singolo rapporto, comprensivo di proroghe, non superi i 36 mesi e che il termine risulti “direttamente o indirettamente” da atto scritto (art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 368/2001).

**Con riguardo alle causali sostitutive o di stagionalità il Ministero ritiene, ai soli fini di trasparenza** (esenzione dai limiti quantitativi e dal contributo addizionale dell'1,4% imposto dalla legge n. 92/2012), **che il contratto scritto seguiti a far risultare tali causali giustificatrici.**

Contestualmente alla eliminazione dell'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici del termine, il Legislatore ha introdotto dei limiti di carattere quantitativo alla stipula del contratti a tempo determinato, limiti peraltro presidiati da sanzione amministrativa.

Rispetto ai limiti quantitativi, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicabile, il datore di lavoro è tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato ed a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, nel caso delle attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine. Tale base di computo è necessaria per valutare il rispetto della percentuale massima del 20% dei contratti a termine rispetto alla forza lavoro.

Il Ministero precisa che il rinvio alla contrattazione collettiva è un rinvio privo di particolari “vincoli”. Ciò vuol dire che **le parti sociali possono legittimamente derogare**, ad esempio, **al limite percentuale del 20%** (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del Legislatore di “fotografare” la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine.

A tal proposito il Ministero precisa che non è pertanto necessario, da parte della contrattazione collettiva, l'introduzione di nuove clausole limitatrici, giacché continuano a trovare applicazione quelle già esistenti alla data di entrata in vigore del d.l. n. 34/2014, ferma restando la possibilità di indicarne di nuove in un momento successivo.

Ne consegue che alle aziende del settore Turismo – pubblici esercizi si applichino i limiti ben più ampi previsti dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

In attesa che FIPE insieme alle Organizzazioni Sindacali definiscano una più compiuta ed organica revisione della disciplina del mercato del lavoro si applicano in materia di contratto a termine le disposizioni espresse dagli articoli 79 a 88 del CCNL Turismo, ivi compresi i limiti quantitativi.

CCNL Turismo già ha a suo tempo disciplinato i limiti e le modalità di utilizzo del contratto a termine.

Di seguito è riportato il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva.

base di computo	n. lavoratori
0 – 4	4
5 – 9	6
10 – 25	7
26 – 35	9
36 – 50	12
oltre 50	20%

I limiti fissati dalla contrattazione collettiva prevalgono sul limite del 20% introdotto dal d.l. n. 34/2014.

Pertanto il numero complessivo dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 comma 1 del d.lgs. 368/01 e ai sensi dell'articolo 79 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 non può eccedere il limiti previsti contrattualmente sopra riportati.

Quanto alle ragioni di "stagionalità", di cui all'articolo 10, comma 7, del d.lgs. n. 368/2001, che possono determinare l'esclusione dal computo del lavoratore a termine la Circolare in oggetto precisa che oltre alle attività stagionali del DPR n. 1525/1963 devono considerarsi tali tutte quelle individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, la quale può ricomprendere nelle ragioni di stagionalità in senso ampio anche le assunzioni per far fronte ad incrementi di produttività.

La FIPE e le Organizzazioni sindacali hanno da tempo convenuto su una nozione di stagionalità in senso ampio, riportata nell'avviso comune del 12 giugno 2008, concernente l'attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla legge 24 dicembre 2007, n. 247.

L'Avviso comune evidenzia che il settore turistico è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di clientela, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, etc., anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale.

Conseguentemente, le Parti sociali hanno stabilito che i limiti quantitativi alla stipula dei contratti a termine non si applicano ai contratti a termine stipulati da attività stagionali (DPR n. 1525/1963), ai sensi dell'art. 82 CCNL Turismo, e alle fattispecie previste dall'articolo 83 del CCNL Turismo, concernente i contratti a termine stipulati a fronte di intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali ad esempio le intensificazione stagionali e/o cicliche dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Sono altresì esenti da limitazioni quantitative, ai sensi di un'esplicita previsione di legge e, più in generale, dal campo di applicazione del decreto legislativo n. 368/2001 (articolo 10, comma 3), i cosiddetti rapporti di lavoro extra, instaurati nel settore del turismo e dei pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi.

## 4. LAVORATORI EXTRA E SURROGA

Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni nei seguenti casi:

- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.
- al fine settimana;
- alle festività.

Il fine settimana è il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 06.00 del lunedì mattina.

Le festività nazionali civili e religiose sono:

Capodanno	1 gennaio
Epifania	6 gennaio
Anniversario della Liberazione	25 aprile
lunedì dopo Pasqua	mobile
Festa del lavoro	1 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Assunzione della Beata Vergine	15 agosto

il giorno di Ognissanti	1 novembre
Festa dell'Immacolata Concezione	8 dicembre
Natale	25 dicembre
Santo Stefano	26 dicembre
Patrono	a seconda della città

Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 368/2001 (art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001) e dalla legge n. 247/2007.

### *I Qualifiche e trattamento economico*

Le qualifiche sono tutte quelle dei livelli 4, 5, 6 super, 6 e 7.

E' prevista una retribuzione oraria rapportato ad un servizio minimo di quattro ore. Essa comprende:

- effetti economici da contratto nazionale e/o territoriale e/o aziendale;
- ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto.

E' possibile assumere **personale extra** per speciali servizi con durata massima di 3 giorni.

Il compenso orario omnicomprensivo (13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità, Tfr) è il seguente:

Retribuzioni CCNL Turismo 20 febbraio 2010 A partire dal 1° aprile 2013	
Livello	paga base*
4	13,44
5	12,81
6s	12,25
6	12,10
7	11,33

## 5. PART TIME WEEK END

In tema di part time il CCNL Turismo ha previsto il cd “part time week end a 8 ore con studenti”.

Il rinnovo ha introdotto anche una particolare tipologia di lavoro a tempo parziale, utilizzabile per far fronte ai picchi di attività che si verificano abitualmente durante i fine settimana.

La caratteristica consiste nella possibilità di attivare contratti di lavoro di durata inferiore al limite minimo previsto di 15 ore settimanali. Infatti tali contratti possono avere una durata di almeno 8 ore settimanali, stipulati unicamente con lavoratori studenti.

Non essendo previste limitazioni al riguardo, tale condizione può essere interpretata quale riferimento agli studenti che frequentano corsi di ogni ordine e grado, avendo cura per i limiti minimi di età di ingresso nel mondo del lavoro (16 anni).

I contratti week end possono essere stipulati unicamente per le prestazioni da rendersi durante il fine settimana. Tale periodo comprende certamente le giornate di sabato e di domenica.

Sul punto si registra anche una interpretazione estensiva, secondo la quale per week end si intende il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina (Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4). Al riguardo, è tuttavia doveroso

ricordare come tale interpretazione fosse esplicitamente riferita ad una fattispecie diversa (il lavoro intermittente), seppur finalizzata a rispondere ad analoghe esigenze.

La prestazione giornaliera di durata inferiore a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata. Mentre le prestazioni di durata pari o superiore a 4 ore giornaliere sono frazionabili (ad esempio, quattro ore il sabato, frazionate in due turni da due ore, ed altrettante la domenica).

Il contratto week end può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

## 6. LAVORO OCCASIONALE – VOUCHER

È una particolare modalità di prestazione lavorativa (non subordinata) la cui finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni occasionali, definite appunto 'accessorie', che non sono riconducibili a contratti di lavoro.

Il valore nominale del voucher è pari a **10 euro** e comprende la contribuzione a favore della gestione separata pari all'aliquota del 13%, quella in favore dell'INAIL (7%) e una quota pari al 5% per la gestione del servizio. Il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è pari a **7,50 euro**.

Il valore netto del buono 'multiplo' da **50 euro**, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è quindi pari a **37,50 euro**.

Le modifiche in materia di lavoro accessorio apportate dalla L. n. 92/2012, hanno comportato, da un lato, una forte semplificazione dello strumento e, dall'altro, uno snellimento del relativo quadro normativo attraverso l'eliminazione delle causali oggettive e soggettive che consentivano il ricorso all'istituto, sostituite con una disposizione che prevede limiti di carattere essenzialmente economico.

Sulla base del primo periodo dell'art. 70, D.Lgs. n. 276/2003, l'occasionalità delle prestazioni non assume alcuna valenza ai fini dell'attivazione dell'istituto ed è **dunque possibile attivare sempre e**

comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico.

La legge n. 92 del 28 giugno 2012, modificando l'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, prevede che i compensi economici fissati per il prestatore quali limite annuo, siano “annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente”.

Per l'anno **2015** sono stati così rivalutati:

- i compensi complessivamente percepiti dal prestatore non possono superare per il 2015, **5.060 €** nette (6.746 € lorde) nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti;
- le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali e liberi professionisti non possono superare per l'anno 2015, **2.020 €** nette (2.693 € lorde) per ciascun committente, fermo restando il limite di 5.060 € nette, (6.746 euro lorde).

Se la prestazione lavorativa è contenuta entro i previsti limiti economici, al personale ispettivo non è consentito entrare nel merito delle modalità di svolgimento della prestazione; pertanto, se sono corretti i presupposti di instaurazione del rapporto, qualunque prestazione rientrante nei limiti economici previsti si presume che sia per definizione accessoria, anche se in azienda sono presenti lavoratori che svolgono la medesima prestazione con un contratto di lavoro subordinato.

**Si ricorda che è consentito utilizzare il lavoro occasionale anche per le attività di salvamento (assistenti bagnanti).** Va tuttavia ricordato che in questo caso, come noto, e al di là della tipologia contrattuale utilizzata, non è possibile prescindere dalla necessaria abilitazione allo svolgimento di tale attività e tenuto conto delle condizioni richieste dalle specifiche ordinanze emesse dalle locali Capitanerie di Porto in materia.

## 7. ORARIO DI LAVORO

Nel comparto Pubblici esercizi l'orario di lavoro è di 40 ore ripartito su cinque giornate e mezza.

Il CCNL Turismo prevede novità in tema di orario di lavoro e di godimento del riposo settimanale.

Il CCNL Turismo prevede dunque la possibilità di calcolare l'orario NORMALE di lavoro (40 ORE) per i pubblici esercizi come media in un periodo di due settimane senza nessuna formalità preventiva.

Cosa è possibile fare : Ad esempio, si potrà verificare una settimana con un orario di lavoro di 50 ore e la successiva, a compensazione, con un orario di 30 ore, senza corresponsione di compenso per lavoro straordinario.

Tale meccanismo è immediatamente applicabile per una volta in ciascun trimestre, per complessive otto settimane nell'anno. Il costo sarà : 1 ora di permesso retribuito per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione del meccanismo. Peraltro è prevista la possibilità di far godere i permessi in periodi di bassa attività o di pagarli entro il 30 giugno dell'anno seguente.

Il nuovo sistema di gestione flessibile dell'orario di lavoro si combina con l'abolizione dei limiti giornalieri allo svolgimento del lavoro straordinario (due ore al giorno, elevate a tre per le aziende stagionali).

E' importante tenere presente che la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

In ordine al **lavoro straordinario** , questo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del **30 per cento** se diurno e del **60 per cento** se notturno.

In ordine alle **festività** al personale che presta la propria opera nelle festività è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del **20 per cento** per lavoro festivo.

In ordine all'orario di lavoro si ricorda che per gli **stabilimenti balneari**:

1. la durata settimanale dell'orario di lavoro per il personale non impiegatizio - **44 ore**;
2. la durata settimanale dell'orario di lavoro per il personale impiegatizio - **40 ore**;
3. nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi all'interno dell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a 2 ore.

### ***I Riposo settimanale***

Il rinnovo del **CCNL Turismo del 20 Febbraio 2010** da la possibilità di consentire **diverse modalità di godimento del riposo settimanale** nelle seguenti eccezioni:

- al fine di 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;
- al fine di rispondere ad esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

In tali ipotesi, il riposo settimanale potrà essere fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva di esso ogni 14 giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione integrativa, corrisponda a non meno di 1 giornata per ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

## 8. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il CCNL Turismo prevede l'assistenza sanitaria integrativa sia per i quadri sia per gli impiegati:



QUAS "Cassa Assistenza Sanitaria Quadri" - per i quadri del settore Turismo



EST "Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti dalle Aziende del Commercio, Turismo e Servizi" - per i lavoratori per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai titoli XII (pubblici esercizi), XIII (stabilimenti balneari), XIV (alberghi diurni) e XV (imprese di viaggi e turismo) del CCNL Turismo

### I Quas

Il Quas è la Cassa di assistenza sanitaria per i Quadri del settore Terziario e Turismo e ha lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di "Quadro" l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio sanitario nazionale.

#### I.1 Finanziamento

Quota costitutiva		
dal 1 gennaio 2010	a carico azienda	340 €
Contribuzione		
dal 1 gennaio 2010	a carico azienda	340 €
	a carico del quadro	50 €

### 2 Fondo Est

Il Fondo ha lo scopo di garantire, ai lavoratori iscritti, trattamenti di assistenza sanitaria integrativa, ed è stato costituito in applicazione di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

## 2.1 Finanziamento

L'obbligo contrattuale viene assolto sia mediante il versamento della quota di iscrizione (una tantum), sia attraverso la corresponsione del contributo ordinario. Entrambe le quote sono a carico del datore di lavoro.

<b>Quota iscrizione</b>	dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo pieno	15 € pro capite
	per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo parziale	8 € pro capite

Il Consiglio Direttivo di EST ha confermato il principio che l'una tantum è versata all'atto della prima iscrizione del dipendente e non è più richiesta successivamente.

Il Sistema informatico è stato opportunamente aggiornato ed, al momento dell'iscrizione del nuovo dipendente, effettua, automaticamente, un controllo nell'anagrafica e, nel calcolo finale, adegua il bonifico emesso evitando che le aziende paghino l'una tantum una seconda volta (Circolare EST n. 1/07 Prot. n. 347 del 23 maggio 2007).

<b>Contribuzione</b>	dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo pieno	10 € pro capite mensili
	per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo parziale	
	dal 1 luglio 2009 anche gli apprendisti	

In allegato, le tabelle retributive (Allegato I) previste dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e tuttora in vigore per i pubblici esercizi e gli stabilimenti balneari.

## ALLEGATO I

### Retribuzioni pubblici esercizi

Retribuzioni CCNL Turismo 20 febbraio 2010 A partire dal 1° aprile 2013			
Livello	paga base	contingenza	totale
Qa	1.542,04	542,70	2.084,74
Qb	1.392,49	537,59	1.930,08
1	1.261,54	536,71	1.798,25
2	1.112,00	531,59	1.643,59
3	1.021,85	528,26	1.550,11
4	937,75	524,94	1.462,69
5	849,38	522,37	1.371,75
6s	798,37	520,64	1.319,01
6	779,81	520,51	1.300,32
7	700,05	518,45	1.218,50

### Retribuzioni pubblici esercizi (aziende minori III e IV categoria)

Retribuzioni CCNL Turismo 20 febbraio 2010 A partire dal 1° aprile 2013					
Livello	Paga base	paga base ridotta	contingenza	totale	riduzione
Qa	1.542,04	1.536,36	542,19	2.078,55	5,68
Qb	1.392,49	1.387,33	537,12	1.924,45	5,16
1	1.261,54	1.256,38	536,24	1.792,62	5,16
2	1.112,00	1.107,61	531,2	1.638,81	4,39
3	1.021,85	1.017,98	527,91	1.545,89	3,87
4	937,75	934,39	524,64	1.459,03	3,36
5	849,38	846,28	522,09	1.368,37	3,10
6s	798,37	795,53	520,38	1.315,91	2,84
6	779,81	776,97	520,25	1.297,22	2,84
7	700,05	697,47	518,22	1.215,69	2,58

## Retribuzioni stabilimenti balneari

Retribuzioni CCNL Turismo 20 febbraio 2010 A partire dal 1° aprile 2013					
Livello	Classificazione	Paga Base		Contingenza	
		Aziende di I e II Cat.	Aziende di III e IV Cat.	Aziende di I e II Cat.	Aziende di III e IV Cat.
QA	Direttore	1.542,04	1.536,36	542,70	542,19
I	Vice Direttore	1.261,54	1.256,38	536,71	536,24
II	Ispettore, Cassiere Centrale, Interprete, Infermiere Diplomato	1.112,00	1.107,61	531,59	531,20
III	Capo assistente ai bagnanti, Istruttore ginnastica corettiva, Capo operaio	1.021,85	1.017,98	528,26	527,91
IV	Segretario, Operaio specializzato, Infermiere, Pedicurista, Manicurista, Massaggiatore, Barbiere e parrucchiere, Istruttore di nuoto, Stenodattilografo con funzioni di segreteria	937,75	934,39	524,94	524,64
V	Assistente ai bagnanti, Cassiere, Magazziniere comune, Addetto con mansioni d'ordine, Dattilografo, Addetto vendita biglietti, Operaio qualificato	849,38	846,28	522,37	522,09
VI S	Maschera, Guardiano notturno	798,37	795,53	520,64	520,38
VI	Inseriente di stabilimento, Operaio comune, Lavandaio	779,81	776,97	520,51	520,25
VII	Guardarobiera clienti, Addetto esclusivamente pulizia servizi igienici	700,05	697,47	518,45	518,22

Nota : per il quadro A l'indennità di funzione mensile è 75,00 € e la contribuzione annua a carico azienda al Quas è di 340€