



C.C.N.L.
**PER LE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE
ESERCENTI L'ATTIVITÀ NEL SETTORE TURISMO**

Orario lavoro: limite giornaliero 13 ore

Regolarità nell'applicazione dei limiti delle norme previste dal D.Lgs. n. 66/2003.
Il limite giornaliero di durata della prestazione lavorativa è di 13 ore, come afferma il Ministero del lavoro, che ha chiarito che tale limite può essere dedotto al contrario partendo dall'art.7 dello stesso decreto legislativo che fissa il riposo **giornaliero in 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.**

Di conseguenza il limite giornaliero è pari a 13 ore giornaliere.

L'individuazione del limite per differenza è conforme al dettato costituzionale (art. 36 Cost.) che impone alla legge di definire la durata massima della giornata lavorativa.

Calcolo del limite giornaliero

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Giornata} \\ \hline 24 \text{ ore} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{Riposo Giornaliero} \\ \hline 11 \text{ ore} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Limite giornaliero} \\ \hline 13 \text{ ore} \\ \hline \end{array}$$

La flessibilità dell'orario di lavoro

Considerata la particolarità del settore del turismo, questo contratto ha avuto una particolare attenzione alla flessibilità dell'orario di lavoro. Sono state contrattualmente recepite tutte le norme che consentono all'impresa di renderla più efficiente nei propri servizi alla clientela, con un allentamento della rigidità prevista da altri CCNL. L'impresa dovrà programmare le modalità di attuazione di un *orario che ragioni sulla logica della media annuale*.

Ad esempio con questo contratto, per qualsiasi Impresa del settore turistico, sarà possibile richiedere al proprio personale di lavorare per “due settimane a Ferragosto” per 112 ore e recuperare le 32 ore di flessibilità nelle settimane successive.

L'Orario di lavoro

Orario normale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in **40 ore** settimanali, suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

Orario massimo

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le **48 ore**.



ORARIO DI LAVORO

AVVERTENZE

DATA

MATTINO SABATO POMERIGGIO

dalle ore alle ore dalle ore alle ore

FIRMA DEL GERENTE

ART.12 DEL R.D.L. 15 - 3 - 23 N. 692

Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23.30 e le 6.30 del mattino.

Personale extra e di rinforzo

È consentita l'assunzione diretta dei lavoratori extra per periodi non superiori a tre giorni nei casi:

- banchetti
- meeting
- convegni
- fiere
- congressi
- manifestazioni

L'Orario MULTIPERIODALE

Il nostro CCNL del turismo ha introdotto il **regime degli orari multiperiodali**, ovvero la possibilità di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale a condizione che la media corrisponda alle **40 ore settimanali**, riferibile a un periodo non superiore all'anno.

In pratica, l'azienda turistica che applica questo CCNL potrà superare l'orario normale di lavoro (pari a 40 ore settimanali) in alcuni periodi dell'anno e ridurlo in altri periodi compensando il maggiore orario svolto, senza che il superamento dell'orario normale sia considerato straordinario.

ORARIO DI LAVORO			
AVVERTENZE			
DATA			
MATTINO	SABATO		POMERIGGIO
dalle ore	ORE	ORE	dalle ore
alle ore	FIRMA DEL GERENTE		alle ore
ART.12 DEL R.D.L. 15 - 3 - 23 N. 692			

Segue esempio

Comparazione orario multiperiodale (esempio comparativo)

Un Hotel di Verona concorda con tre dei suoi camerieri di sala e dei piani (V livello) di effettuare due settimane con un orario programmato di 100 ore per *Fiera Cavalli*; seguiranno due settimane a 30 ore.

Confrontiamo i dati del contratto Italia Turismo Cidec con un CCNL di un'altra Confederazione che non applica la flessibilità.

Quale sarà il CCNL più conveniente?

2 SOLUZIONI A CONFRONTO

CCNL ITALIA TURISMO CIDE



ALTRO CCNL che non applica
la flessibilità

Calcoliamo e verifichiamo quali sono:

1) gli effetti sul costo in busta paga

2) gli effetti sul calcolo dei contributi INPS da versare

Comparazione Orario multiperiodale



Calcoliamo il **costo della busta paga** con il nostro Contratto e confrontiamola con quella risultante da altro contratto di lavoro.

1) Esempio da nostro CCNL

effetti sulla busta paga

Lordo mensile dipendente¹ €1.295,00+
Contributi carico azienda² € 401,45

Costo complessivo € 1.696,45

2) Esempio da altro CCNL che non applica la flessibilità

effetti sulla busta paga

Lordo mensile dipendente¹ € 1.302,00+
Maggiorazione straordinario
16h al 15% € 18,20+
Maggiorazione straordinario
4h al 30% € 9,10
parziale € 1.329,30
Contributi carico azienda² € 412,15

Costo complessivo € 1.741,45



Differenza mensile per dipendente € 45,00

Differenza mensile per 3 dipendenti € 135,00

¹ I dati esposti sono a titolo esemplificativo e calcolati in base ai minimi tabellari previsti con riferimento al mese di marzo 2011

² La contribuzione Inps e Inail è stimata: leggeri scostamenti si possono presentare in relazione alle diverse peculiarità dell'azienda

Orario a recupero diversificato

È stato previsto che, nei periodi di maggiore intensità lavorativa, per il maggior numero di ore da prestare settimanalmente, superiori alle 40 ore settimanali, è attivabile **un sistema di recupero diversificato che preveda il recupero delle maggiori ore prestate senza riduzione retributiva.**

Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi, il cui godimento avverrà a scelta del Datore nei periodi di minore intensità produttiva e, comunque, mai oltre le 12 settimane dall'inizio del periodo della prestazione lavorativa.

Il monte ore annuo da utilizzarsi per il recupero non potrà quindi superare le 90 ore.

È un meccanismo molto utile per l'azienda, ma non deve travalicare i limiti del dovuto rispetto dei diritti del dipendente: 90 ore annue flessibili per ciascun dipendente sono certamente sufficienti per qualunque piccola e media impresa.

Segue esempio

Orario a recupero diversificato (esempio comparativo)

Un Ristorante di Rimini abbisogna di personale di servizio per l'afflusso al Meeting *Comunione e Liberazione*. Potrà richiedere ai propri dipendenti un orario di lavoro che superi le 40 ore, con recupero a tempi brevi (non oltre le 12 settimane). Esempio: due settimane lavorate a 56 ore cadauna = 4 giorni da recuperare entro 12 settimane = 2 settimane di recupero di 24 ore anziché 40. Ossia, i lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario programmato.

2 SOLUZIONI A CONFRONTO

CCNL ITALIA TURISMO CIDEC



ALTRO CCNL che non applica
la flessibilità

Calcoliamo e verifichiamo quali sono:

- 1) gli effetti sulla busta paga
- 2) gli effetti sul calcolo dei contributi INPS da versare

2 CONTRATTI a confronto



Comparazione orario a recupero diversificato

RISULTATO: i dati esemplificati nel confronto dimostrano che, adottando l'orario a recupero diversificato con l'applicazione del nostro contratto, si risparmiano € 99,00.

Differenza costo busta pari a € 25,00 x 3 dipendenti = totale € **75,00**

Differenza contributi pari a € 8,00 x 3 dipendenti = totale € **24,00**

Totale Complessivo € **99,00**





ITALIA TURISMO
CIDE

Contratto d'inserimento

Il contratto d'inserimento è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, *“diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro”*.

I Casi:

- disoccupati di lunga durata, con più di 12 mesi di disoccupazione, e con un'età compresa tra 29 e 32 anni;
- lavoratori fuori dal mondo del lavoro con più di 50 anni;
- lavoratori che, per qualsiasi motivo, abbiano avuto un'interruzione della propria attività lavorativa per un periodo maggiore di 24 mesi;
- donne disoccupate residenti nelle aree dichiarate, con apposito decreto ministeriale, di maggiore disoccupazione femminile;
- portatori di handicap.

Vantaggi

Datori lavoro	Ubicazione territoriale	Misura agevolazione
Imprese	Centro - Nord	25% contribuzione carico datori di lavoro
	Mezzogiorno	contribuzione in misura fissa come gli apprendisti
Imprese settore Turismo – 15 dip.	Centro - Nord	40% contribuzione a carico datori di lavoro
	Mezzogiorno	contribuzione in misura fissa come per gli apprendisti

Contratto intermittente o a chiamata

Il contratto di lavoro a chiamata è un contratto in base al quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro, che ne potrà utilizzare la prestazione lavorativa “a chiamata” a seconda delle necessità. Nel contratto di lavoro a chiamata l'accordo viene fatto direttamente con il lavoratore. Il contratto di lavoro a chiamata s'inquadra come un vero e proprio lavoro dipendente e può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato.

Campo di applicazione: il contratto di lavoro a chiamata o intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per prestazioni da rendersi durante il fine settimana, nell'arco delle vacanze natalizie, delle vacanze pasquali oppure delle ferie estive.

Indennità di disponibilità

Importi	Periodi
€ 410	per il periodo dal 01/10/2010 al 30/09/2011
€ 415	per il periodo dal 01/10/2011 al 30/09/2012
€ 420	per il periodo dal 01/10/2012 al 30/09/2013

ENTI e FONDI previsti dal CCNL

EB|NI

Ente Bilaterale Nazionale Turismo

Ente Bilaterale Nazionale dei lavoratori
del Turismo, Servizi, Terziario

**Fondo Soluzione
SALUTE**

Fondo per l'assistenza
sanitaria dei lavoratori del turismo

Fondo FAT

Fondo per la Formazione e
l'Aggiornamento del Turismo

FonTerziario

Fondo paritetico interprofessionale nazionale
per la formazione continua dei lavoratori delle
imprese turistiche, commercio e servizi



Publici esercizi – personale stagionale

Il personale assunto con contratto stagionale da un'azienda nel settore Pubblici Esercizi ha diritto alle seguenti indennità di maggiorazione sulla retribuzione contrattuale (art. 303 del nostro contratto):

- 20% per ingaggio fino a 1 mese
- 10% per ingaggio fino a 2 mesi

Altri contratti per i pubblici esercizi prevedono le seguenti misure:

- 20% per ingaggio fino a 1 mese
- 15% per ingaggio fino a 2 mesi
- 8% per ingaggio oltre i 2 mesi fino alla fine della stagione

1) Esempio da nostro CCNL

effetti sulla busta paga

Lordo mensile dipendente¹ € 1.395,00

2) Esempio da altro CCNL

con maggiorazione 8% stagionale

effetti sulla busta paga

Lordo mensile dipendente¹ € 1.388,00

Maggiorazione 8% € 111,04

**Lordo mensile
contrattuale**

€ 1.499,04



¹ I dati esposti sono a titolo esemplificativo e calcolati in base ai minimi tabellari previsti con riferimento al mese di marzo 2011 su una persona inquadrata al 4° livello senza considerare altri eventuali elementi quali: lavoro straordinario, festività-ferie.ROL non goduti, etc.

Esempio comparativo



Un bar del lago di Garda assume un barista e due camerieri con contratto stagionale per la stagione estiva (6 mesi).

1) Esempio da nostro CCNL

effetti sulla busta paga

Lordo dipendente ¹	
n. 6 mensilità	€ 8.370,00
Rateo 13° mensilità	€ 697,50
Rateo 14° mensilità	€ 697,50
TFR maturato	€ 723,33
Costo retributivo per la stagione	€ 10.488,33
Contributi carico azienda ²	€ 3.124,80

Costo complessivo € 13.613,13

2) Esempio da altro CCNL con maggiorazione 8% stagionale

effetti sulla busta paga

Lordo dipendente ¹	
n. 6 mensilità	€ 8.994,24
Rateo 13° mensilità	€ 749,52
Rateo 14° mensilità	€ 749,52
TFR maturato	€ 777,28
Costo retributivo per la stagione	€ 11.270,56
Contributi carico azienda ²	€ 3.357,85

Costo complessivo € 14.628,41



Differenza costo stagionale per 1 dipendente € 1.015,28

Differenza costo stagionale per 3 dipendenti € 3.045,84

¹ I dati esposti sono a titolo esemplificativo e calcolati in base ai minimi tabellari previsti con riferimento al mese di marzo 2011 su una persona inquadrata al 4° livello senza considerare altri eventuali elementi quali: lavoro straordinario, festività-ferie.ROL non goduti, etc.

² La contribuzione Inps e Inail è stimata: leggeri scostamenti si possono presentare in relazione alle diverse peculiarità dell'azienda

Federazione Italiana del Turismo della C.I.D.E.C.



www.cidecturismo.it

Sede Nazionale: Piazza Capranica, 95 - 00186 ROMA

Sede operativa: Via Casette di Sotto, 13 – 37060 Palazzolo di Sona (VR)

info@cidecturismo.it - CCNL.consulenza@cidecturismo.it