

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO

per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi

della Regione Lombardia

Costituzione delle Parti

L'anno 2015 — il giorno 18 novembre — in Crema, tra:

- la Federazione del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese della Regione Lombardia - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA - LOMBARDIA rappresentata dal Segretario Generale Enrico Zucchi;

- la Federazione Autonoleggiatori Italiana Trasporto Persone – FAI – aderente alla Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA rappresentata dal Presidente Francesco Artusa;

con l'assistenza della Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA - rappresentata dal Presidente Berlino Tazza

e

- la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL – LOMBARDIA rappresentata dal Segretario regionale Francesco Galluzzo;

- la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri – CONFISAL FISALS - LOMBARDIA rappresentata dal Segretario Generale Ester Spalenza;

con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL – rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi e in Regione Lombardia dal Segretario Regionale Angelo Cassani

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, composto da 5 (cinque) sezioni e da 10 (dieci) articoli.



1

PREMESSE E CONSIDERAZIONI

Tra le Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro,

premesse che

In data 28 Maggio 2014 la Confederazione Nazionale SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA ha siglato, con le OO.SS. FESICA CONFISAL e CONFISAL FISALS con l'assistenza della Confederazione CONFISAL, il "CCNL PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI".

Il CCNL sopra indicato è stato integrato dal "Verbale di accordo di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo del "C.C.N.L. – Turismo e Pubblici Esercizi" del 17 febbraio 2015".

Il medesimo CCNL, al TITOLO III – CAPO I, disciplina la contrattazione di secondo livello che si svolge a livello territoriale, aziendale o in altro ambito.

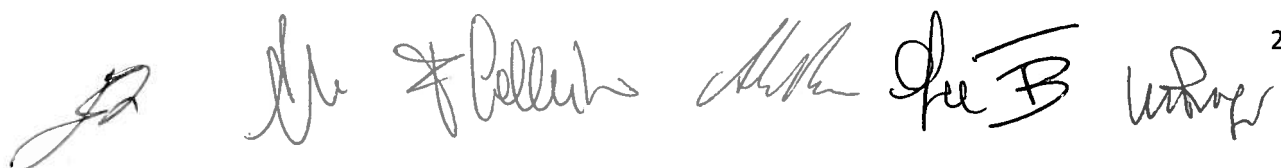
Nel CCNL sopra indicato le Parti Sociali sostengono la contrattazione collettiva decentrata o integrativa (aziendale, territoriale o di altra natura) considerata come un utile strumento di "flessibilizzazione" del mercato del lavoro atto a renderlo più reattivo rispetto alle esigenze economiche e normative imposte dal settore.

Le Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro prendono atto dello stato di crisi profonda che colpisce da anni anche i territori rappresentati dalle stesse. Intendono, quindi, rilanciare e valorizzare il settore migliorando il livello di competitività delle imprese ed incrementando il livello di occupazione del territorio.

Intendono, inoltre, dettare misure specifiche per il settore ed il territorio di riferimento con riguardo alle esigenze di occupazione, di tutele e di produttività, le quali, sono state ritenute meritevoli di attenzione.

Tra le varie iniziative attuabili, ritengono di fondamentale importanza individuare soluzioni contrattuali per le attività territoriali che, pur non rientrando tra quelle stagionali ai sensi della normativa vigente, sono soggette ad una forte intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

Le Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro considerano la contrattazione decentrata, integrativa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, effettuata in base all'art. 8, comma 1, D.L. n. 138/2011, convertito in L. 14 settembre 2011, n.148 e tenuto conto di quanto previsto dall'art.51 del D.lgs. n. 81/2015 (attuativo del c.d. "Jobs Act"), uno strumento indispensabile al raggiungimento degli importanti obiettivi occupazionali e di competitività sopra menzionati e si sono adoperate al fine di introdurre la disciplina di istituti (es. lavoro intermittente) di recente ridefinizione da parte del Legislatore e non espressamente richiamati nel CCNL di riferimento.



2

Le Parti, avendo previsto nel CCNL un'apposita disciplina (TITOLO XVII) per le aziende che svolgono servizio di trasporto, ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico, desiderano apportare anche un'ulteriore definizione particolareggiata in riferimento alla carta di qualificazione del conducente, al ritiro e sospensione della patente di guida ed all'abilitazione professionale in ossequio alle normative vigenti in materia ed, in particolare, al D.P.R. n. 309/90, alla L. n. 125/01, all'Intesa Conferenza Stato Regioni 16 marzo 2006, all'Intesa Conferenza Stato Regioni del 30 ottobre 2007 e al D.lgs. n. 81/08 e s.m.i.

considerato che

la Federazione Autonoleggiatori Italiana Trasporto Persone – FAI – aderisce alla Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA

tutto ciò premesso e considerato

le Parti sottoscriventi convengono di integrare il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi" siglato in data 28 maggio 2014 in Roma e integrato dal "Verbale di accordo di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo del "C.C.N.L. – Turismo e Pubblici Esercizi" del 17 febbraio 2015", con il presente accordo.

Le premesse sono parti integranti del Contratto.



SEZIONE I

“SFERA D’APPLICAZIONE, VALIDITA’ DEL CONTRATTO TERRITORIALE, DECORRENZA E DURATA”

Art.1 (Validità e Sfera d’applicazione)

Le norme del presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (di seguito indicato anche “CCRL”) si applicano ai lavoratori dipendenti delle imprese operanti in Regione Lombardia nei medesimi settori previsti dal CCNL “per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi” .

Ai fini dell’applicabilità del CCRL inoltre è indispensabile che:

- a) l’impresa applichi il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui alle premesse in tutte le sue parti: economica, normativa ed obbligatoria, compresa quindi l’adesione alla bilateralità contrattuale ed, in particolare, all’Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN;
- b) l’impresa aderisca direttamente al sistema di rappresentanza di Sistema Commercio e Impresa anche con l’associazione alla Federazione F.A.I. in quanto aderente a Sistema Commercio e Impresa.

L’assenza anche di un solo requisito tra quelli sopra elencati comporta l’inapplicabilità del presente contratto.

L’impresa deve mettere a disposizione di tutti i lavoratori in luogo facilmente accessibile copia del presente CCRL unitamente a quella del CCNL a cui esso fa riferimento.

Art. 2 (Decorrenza e Durata)

Il presente Contratto decorre dalla data di sottoscrizione e avrà validità coincidente con quanto previsto all’art. 187 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi”.



Handwritten signatures in blue ink, likely representing the parties to the contract.

SEZIONE II

“DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO DETERMINATO IN LOCALITÀ TURISTICHE, LAVORO INTERMITTENTE”

Art. 3 (Disciplina del lavoro a tempo determinato in località turistiche)

Le Parti prendono atto che, in determinate località, le aziende che applicano il CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo la normativa vigente, si trovano nella necessità di fronteggiare significativi periodi di intensificazione del lavoro.

Le Parti considerano, inoltre, che il CCNL sopra citato, ai sensi dell'art. 10, comma 7, del D.lgs. n. 368/2001, prevede all'art. 76 l'esenzione dai limiti quantitativi di cui all'art. 72 dello stesso CCNL, per le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. In particolare, il CCNL fa riferimento a periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere; periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni; periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali; periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Tenuto conto, altresì, di quanto previsto dall'art.21 e dall'art.23 del D.lgs. n. 81/2015 in materia di proroghe e rinnovi e dei limiti quantitativi dei contratti a termine.

Le Parti riconoscono che le aziende svolgenti servizio di trasporto ed attività connesse prevalentemente in ambito turistico, sono soggette a significativi periodo di intensificazione dell'attività lavorativa così come indicato nei precedenti commi del presente articolo.

Le Parti individuano, dunque, tra le località di cui al primo comma del presente articolo:

- i capoluoghi di provincia;
- le località lacustri interessate da flussi turistici;
- le località montane interessate da flussi turistici;
- le città d'arte.

In via straordinaria e temporanea, nell'ambito dei rapporti di lavoro con le aziende che svolgono la propria attività presso le località che abbiano le caratteristiche sopra descritte o la cui attività sia strettamente collegata ad eventi che si verificano all'interno delle suddette località, non trovano applicazione i limiti quantitativi di cui all'art. 72 del citato CCNL.



5

Art. 4 (Lavoro intermittente o a chiamata)

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata" così come disciplinato dagli artt. 13-18 del D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

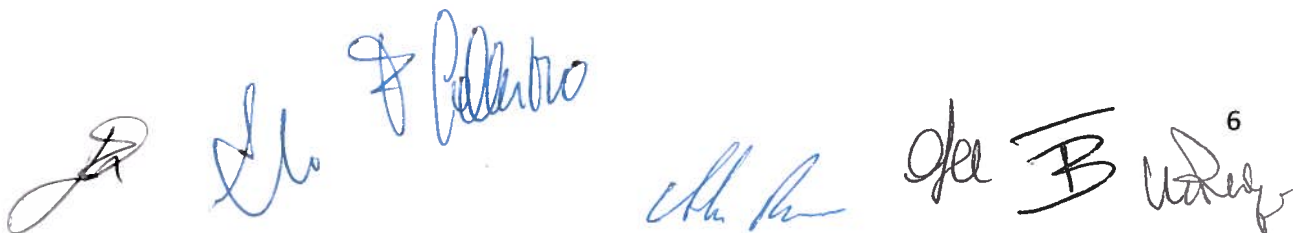
Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento delle attività indicate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657 del 6 dicembre 1923, in quanto connesse al settore di riferimento.

E' inoltre consentita, per tutte le attività non rientrati nel sopra citato Regio Decreto, la stipula di contratti di lavoro intermittente nei periodi di seguito elencati:

- week-end (dalle ore 13 del Venerdì fino alle ore 7 del Lunedì);
- Vacanze natalizie (dal 1 Dicembre al 10 gennaio compreso);
- Vacanze pasquali (dal sabato immediatamente antecedente alla domenica delle Palme fino al martedì successivo la Pasqua);
- ferie estive (dal 1 Giugno fino al 30 Settembre).

In entrambi i casi, ai sensi dell'art. 13 comma 3 D.lgs. n. 81/2015, non trovano applicazione i limiti quantitativi.

Dell'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente o a chiamata, l'Impresa è tenuta ad informare l'RSA, ove esistente, ovvero l'Ente Bilaterale EBITEN di cui all'art. 17 del CCNL di riferimento.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names, though they are not clearly legible. The signatures are scattered across the bottom third of the page.

SEZIONE III

“CARTA DI QUALIFICAZIONE DEL CONDUCENTE, RITIRO E SOSPENSIONE PATENTE DI GUIDA, RITIRO E SOSPENSIONE DELL’ABILITAZIONE PROFESSIONALE”

Art. 5 (Carta di qualificazione del conducente)

La carta di qualificazione del conducente, di seguito CQC, è il documento abilitativo obbligatorio, aggiuntivo alla patente di guida e necessario per i conducenti che svolgono professionalmente l’autotrasporto di persone e di cose su veicoli per i quali è richiesta la patente delle categorie C, CE, D, DE.

I costi e le modalità di esecuzione dei corsi per il rinnovo della CQC sono stabiliti da specifici accordi aziendali.

Art. 6 (Ritiro e sospensione patente di guida)

Si avrà immediata risoluzione del rapporto di lavoro nel caso in cui al lavoratore dipendente venga sospesa o ritirata la patente di guida per motivi a lui stesso imputabili.

Il lavoratore dipendente che, per motivi non dipendenti dalla sua condotta, si veda ritirata o sospesa la patente di guida per un periodo massimo di 6 mesi, risultando pertanto impossibilitato a svolgere la propria mansione, usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l’anzianità di servizio.

Il rapporto si intenderà cessato immediatamente in caso di sospensione o di ritiro della patente causati da motivi legati incontrovertibilmente all’alcolismo o alla tossicodipendenza.

Art. 7 (Ritiro e sospensione dell’abilitazione professionale)

Si avrà immediata risoluzione del rapporto di lavoro nel caso in cui al lavoratore dipendente venga sospesa o ritirata l’abilitazione professionale per motivi a lui stesso imputabili.

Il lavoratore dipendente che, per motivi non dipendenti dalla sua condotta, si veda ritirata o sospesa l’abilitazione professionale per un periodo massimo di 6 mesi, risultando pertanto impossibilitato a svolgere la propria mansione, usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l’anzianità di servizio.

Il rapporto si intenderà cessato immediatamente in caso di sospensione o di ritiro dell’abilitazione professionale causati da motivi legati incontrovertibilmente all’alcolismo o alla tossicodipendenza.



SEZIONE IV

(RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE)

Art. 8 (Risoluzione delle controversie)

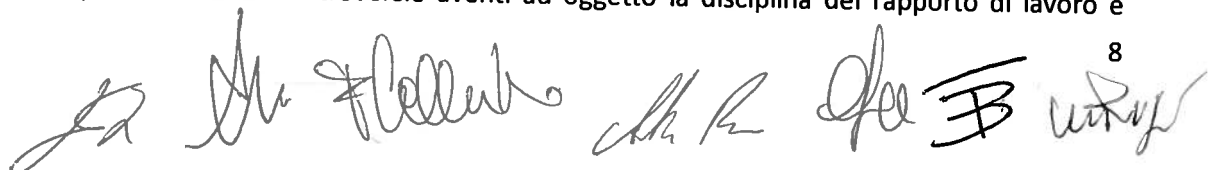
Qualora sorgano delle controversie relative alla applicazione del presente Contratto (ad eccezione delle controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro), le parti possono, in alternativa al ricorso al Giudice del Lavoro, promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo quanto di seguito previsto.

La parte interessata, personalmente o per il tramite di un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato, chiede alla controparte, con atto scritto, l'apertura della procedura arbitrale nominando il proprio arbitro di parte, precisando le proprie doglianze, le ragioni di fatto e di diritto su cui si fondano, i mezzi di prova e l'oggetto della domanda nonché eventualmente la richiesta di decidere secondo equità. La controparte, se intende accettare la procedura di conciliazione, è tenuta a nominare il proprio arbitro di parte, dandone comunicazione scritta alla parte attrice, entro sette giorni (non lavorativi) dal ricevimento della suddetta comunicazione. Quest'ultimo, entro trenta giorni dalla notifica dell'atto d'impulso, ove possibile, nomina concordemente con l'altro arbitro, il terzo arbitro che avrà la funzione di presidente. In caso di disaccordo sulla nomina, la parte più diligente chiede al Presidente della Sezione Lavoro del Tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o del luogo in cui ha sede l'azienda, che venga nominato il terzo arbitro e che venga fissato il compenso dovutogli.

Entro trenta giorni dalla nomina del terzo arbitro la controparte dovrà presentare una memoria con le difese, eccezioni, mezzi di prova ed eventuali domande riconvenzionali; in tale ultimo caso, entro i successivi dieci giorni, la parte ricorrente potrà depositare una memoria di replica. Entro trenta giorni successivi viene fissata un'udienza che verrà comunicata alle parti nella quale il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione riesce si applicano le norme sulle conciliazioni. Diversamente, il collegio deciderà mediante lodo entro venti giorni dall'udienza di discussione che seguirà anche alla eventuale assunzione delle prove. Il lodo dispone anche sulle spese.

Il lodo è impugnabile entro trenta giorni dalla sua comunicazione, per le ragioni previste dall'art. 808-ter c.p.c. davanti al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato, che decide in unico grado.

Allo scopo di favorire il regolare andamento delle relazioni industriali durante il periodo di validità del presente Contratto e al fine di ridurre quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi nei confronti della clientela, l'azienda e le OO.SS. stipulanti si obbligano, comunque, in riferimento alle procedure di composizione delle controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e



8

l'esercizio dei diritti sindacali previsti dal CCNL ad escludere durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale.

    ⁹

SEZIONE V

"DISPOSIZIONI FINALI"

Art. 9 (Controllo bilaterale sull'applicazione dell'accordo e rilevamento dei fabbisogni formativi)

L'impresa si impegna a fornire, previa richiesta dell'EBITEN territorialmente competente e/o dell'EBITEN in via sussidiaria, una relazione dettagliata sull'andamento delle attività di cui agli articoli precedenti, anche in relazione ai fabbisogni formativi dei dipendenti coinvolti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di promuovere e realizzare campagne per la sensibilizzazione, l'informazione e la formazione della cultura della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese anche in collaborazione col Fondo Formazienda.

Art. 10 (Norme di rinvio)

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Contratto si rinvia al "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi" siglato in data 28 maggio 2014 in Roma e integrato dal "Verbale di accordo di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo del "C.C.N.L. – Turismo e Pubblici Esercizi" del 17 febbraio 2015" siglato tra la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL, la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri – CONFISAL FISALS e con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori – CONFISAL e alle norme di legge vigenti in materia.



Il Segretario Generale
Prof. Marco Paolo Nigi

Marco Paolo Nigi

Eduardo Spoluz

CONFISAL LOMBARDIA
VIA DIAZ n. 48
22100 COMO

Supremo

F. Albero

Bernardo Tave

CONFEDERAZIONE
Sistema Comme
Via Olive
26013 Cre
C.F. 9102700000

Enrico Zucchi

Antonio Fineman