

**CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE  
PER I DIPENDENTI DELLE STRUTTURE RICETTIVE  
della Provincia del Verbano Cusio Ossola  
ex articolo 10 CCNL Turismo 20 febbraio 2010**

L'anno 2016, il giorno 26 del mese di ottobre, a Verbania Intra (VB)

tra

**FEDERALBERGHI PROVINCIA V.C.O.**, nella persona del Presidente pro tempore Gian Maria Vincenzi;

**FAITA PIEMONTE**, nella persona del Presidente pro tempore Tranquillo Manoni;

e

**FILCAMS – CGIL**, rappresentata dal Segretario Provinciale, Attilio Fasulo e da Giovanni Bivi

**FISASCAT – CISL** rappresentata dal Segretario Provinciale Luca Trinchitella e da Massimo Guaschino;

**UILTuCS – UIL** rappresentata dal Coordinatore Provinciale, Angelo Gallina;

Visti: il CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e l'Accordo di rinnovo del CCNL Turismo 18 gennaio 2014

Considerato che:

Lo strumento della contrattazione di secondo livello può valorizzare la peculiarità del territorio nonché rafforzare il ruolo della bilateralità nata nel 2002 tra le O.S. maggiormente rappresentative del comparto turistico provinciale;

La globalizzazione, anche in campo turistico rende necessaria una sempre maggiore efficienza da parte delle strutture ricettive per rispondere alle crescenti esigenze della clientela e che in tal senso si conferma quindi la necessità di promuovere, incrementare, potenziare l'istruzione professionale a favore dei lavoratori che intendano qualificarsi o specializzarsi nelle professioni, caratteristiche del settore, nonché l'aggiornamento ed il perfezionamento professionale del personale già occupato;

Le peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico provinciale, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, svolto prevalentemente presso aziende ricettive ad apertura annuale ma con attività lavorativa non superiore a 240 gg, hanno portato le parti a ricercare opportunità per un possibile prolungamento del periodo lavorativo;

Si conviene pertanto di creare gli strumenti necessari per monitorare i dati turistici, per rilanciare la promozione ed il sostegno delle attività turistiche, sostenere il mercato del lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche attraverso la ricerca di collaborazioni che potrebbero essere formulate dalle Istituzioni locali quali Comuni, Provincia e/o enti di riferimento il cui scopo riguardi l'accoglienza e il servizio di promozione turistica del territorio, affidando tale attività all'EBTurismo VCO che potrà svolgere il servizio presso la propria sede e/o con l'utilizzo delle proprie strutture operative.

Con queste finalità, quindi e sulla base di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, viene stipulato il seguente Accordo Provinciale Integrativo.

## Articolo 1

### Validità e sfera di applicazione

1. Il presente accordo disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio della Provincia del VCO, i rapporti di lavoro tra le strutture ricettive, di cui all'articolo 1, punto I, lettere a), b), c), d), e), i complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta di cui all'articolo 1 punto II lettera a), i porti e gli approdi turistici di cui all'articolo 1, punto VII, i rifugi alpini di cui all'articolo 1, punto VIII del CCNL 29 febbraio 2010 e successivi rinnovi, ed il relativo personale dipendente.

2. Il presente contratto integrativo costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme, condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie.

## Capo I - Relazioni sindacali e politiche del territorio

### Articolo 2

#### Relazioni sindacali

1. Da una attenta valutazione dei problemi del settore Turismo, le Parti concordano sulla opportunità di instaurare costanti e corrette relazioni sindacali che producano azioni mirate a rilanciare e valorizzare il Turismo come filiera produttiva centrale nello sviluppo economico del territorio.

2. Si conviene di sviluppare periodici incontri, almeno quadrimestrali, su temi centrali quali:

- la promozione di azioni congiunte presso le amministrazioni locali per favorire iniziative utili a superare i limiti della stagionalità, anche attraverso il coordinamento e la calendarizzazione delle varie iniziative e la sinergia tra le caratteristiche tipiche del nostro territorio (lago - monti - terme);
- la promozione, sia con apposite iniziative che con la diffusione di materiale informativo, della conoscenza del contratto di lavoro e delle prerogative delle imprese e dei lavoratori;
- favorire la conoscenza e l'adesione ai fondi di assistenza integrativa e previdenza complementare, favorire la conoscenza dei servizi e dei compiti dell'Ente Bilaterale del Turismo, del ruolo degli RLST ed in generale di quanto previsto dal CCNL Turismo e dagli accordi territoriali;
- il monitoraggio, tramite l'Osservatorio del mercato del lavoro presso i centri servizio dell'EBTurismo VCO dei dati complessivi relativi al flusso turistico e alle sue dinamiche e delle criticità aziendali più diffuse;
- la promozione di iniziative comuni per contrastare il lavoro irregolare.
- la promozione e lo sviluppo di un turismo a maggiore sostenibilità eco-ambientale.

### Articolo 3

#### Politiche del territorio

1. Le parti prendono atto:

- delle difficoltà che sta attraversando il settore turistico ricettivo;
- del sempre più crescente fenomeno dell'abusivismo nelle varie offerte di ricettività;

- della permanente carenza di infrastrutture idonee a creare condizioni per il superamento del tradizionale periodo di apertura estiva delle strutture ricettive;
- della necessità di stimolare gli enti pubblici e privati nella creazione di eventi a sostegno delle attività ricettive;

- della difficoltà nel saper valorizzare le caratteristiche ambientali del territorio (lago - monti - terme) al fine di favorire uno sviluppo sinergico e complementare del comparto.

2. Concordano di attivarsi per sottoporre alle varie amministrazioni proposte di intervento finalizzate a:

- accrescere la domanda turistica attraverso una politica concertata di promozione e valorizzazione dell'intero territorio provinciale;

- valorizzare le specificità di un territorio di "frontiera";

- contrastare l'abusivismo. L'autorizzazione ad accogliere turisti in contesti atipici (case private, aziende agricole, ecc.) è solitamente motivata con l'esigenza di integrare il reddito di soggetti economicamente deboli, che dovrebbero poter svolgere le relative attività in via occasionale e comunque accessoria rispetto all'attività principale. Il fenomeno è proliferato in modo indiscriminato, allontanandosi dall'originario principio ispiratore e dando luogo a fenomeni di concorrenza sleale, che danneggiano tanto le imprese turistiche tradizionali quanto coloro che gestiscono in modo corretto le nuove forme di accoglienza. In particolare, le parti chiederanno ai tavoli di confronto territoriali che tali attività siano soggette ad un efficace sistema di controlli e che la relativa disciplina sia modificata al fine di assicurare che tutti i soggetti che operano sullo stesso mercato siano tenuti al rispetto delle medesime regole.

Le parti rinnovano inoltre la censura di ogni forma di attività imprenditoriale svolta senza il rispetto delle norme di legge e a tal fine si impegnano a costituire a breve la "Commissione bilaterale Anti abusivismo" presso l'Ente Bilaterale Turismo VCO, in coordinamento con l'Ente Bilaterale Nazionale.

#### **Articolo 4**

##### **Commissione paritetica territoriale**

1. Le parti ribadiscono la validità dell'accordo territoriale costituito il 15.07.2003, in materia di Conciliazione e del suo regolamento interno, che viene integralmente recepito.

Convengono che oltre ai compiti già demandati e regolamentati dall'Accordo territoriale del 15.07.2003, alla Commissione paritetica territoriale vengano demandati anche i seguenti compiti:

- a) Presa atto e diffusione del tasso di occupazione per l'applicazione dei premi di risultato di cui al Capo IV del presente accordo;
- b) Deliberare l'eventuale esclusione dall'erogazione del premio di risultato delle aziende.

#### **Articolo 5**

##### **Rappresentanza Territoriale Sicurezza sul Lavoro**

1. Le parti ribadiscono il vincolo del rispetto delle normative legislative sulla sicurezza sul lavoro e l'importanza del servizio fornito dagli RLST, istituito da alcuni anni presso l'EBTurismo VCO a titolo gratuito; convengono che, per poter garantire e possibilmente implementare il proseguo del servizio RLST, mantenere alta la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e delle rappresentanze dei lavoratori per la

sicurezza (T.U. 81/2008), occorre individuare un contributo a carico delle aziende beneficiarie del servizio.

2. La misura della suddetta contribuzione sarà definita con apposito accordo, applicabile a decorrere dall'anno 2013 e le relative modalità applicative saranno disciplinate con regolamento dell'ente bilaterale territoriale.

3. Saranno esentate dal versamento di detto contributo, le aziende che hanno invece già al loro interno un proprio RLS, eletto dai lavoratori, e che verranno certificate dall'Ente Bilaterale territoriale di riferimento, sia sulla regolarità della nomina del proprio RLS che per la sua formazione effettuata in qualità di RLS interno, per le ore previste dal T.U. 81/2008 e dall'Accordo del 21/12/2011 della Conferenza Stato - Regioni.

## Capo II - Mercato del lavoro

### Articolo 6

#### Formazione degli apprendisti

1. Le Organizzazioni stipulanti fanno riferimento a quanto disposto dall'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo del 17 aprile 2012 e dall'Accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 18 gennaio 2014 per quanto attiene ai profili formativi dell'apprendistato e la determinazione della durata dell'attività formativa. L'impegno formativo dell'apprendista, graduato in relazione al livello di inquadramento dell'apprendista, viene ridotto nel caso in cui lo stesso sia in possesso di un titolo di studio o abbia maturato precedenti esperienze nel settore o nell'area di attività, nella misura sotto riportata:

livello di inquadramento	durata rapporto	durata formazione
2*, 3*	46	60
2, 3	34	60
4*	40	45
4, 5, 6s	34	45
6	22	30

\* qualifiche con contenuti omologhi a quelle dell'artigianato  
- resta fermo il riproporzionamento della durata della formazione per l'apprendistato in cicli stagionali

Affinché l'impegno formativo venga rideterminato nelle misure sopra riportate è necessario il verificarsi di almeno una delle seguenti condizioni:

- L'apprendista è in possesso di un titolo di studio o di una qualifica professionale o di un diploma attinente il turismo, valevole come apprendimento formale;
- L'apprendista ha partecipato ad iniziative promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, valevoli come "apprendimento non formale"
- L'apprendista ha maturato esperienze valevoli come "apprendimento informale"

In attesa dell'attivazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze, la sussistenza dei requisiti di cui alla lettera a) potrà essere accertata dal datore di lavoro, mediante acquisizione del relativo titolo o idonea autocertificazione. Il datore di lavoro potrà richiedere all'Ente Bilaterale Turismo provinciale di verificare ed attestare la sussistenza di elementi equivalenti a quelli di cui alla lettera b) e c).

2. La formazione dell'apprendista potrà essere svolta sia in azienda che fuori.
3. Le attività formative aggiuntive svolte presso più datori di lavoro, saranno cumulate ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

## **Articolo 7**

### **Lavoro supplementare**

1. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, il ricorso al lavoro supplementare è consentito nel limite di 220 ore annue. La prestazione lavorativa ordinaria non potrà in alcun caso superare, considerato il ricorso al lavoro supplementare, le quaranta ore settimanali.

## **Articolo 8**

### **Lavoro a tempo parziale post partum**

1. Al fine di consentire alle lavoratrici assunte a tempo pieno ed indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

2. Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 10 e 19 potrà comunque fruire della riduzione dell'orario una sola lavoratrice.

3. Al termine del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa post partum, la lavoratrice può chiedere con un preavviso di novanta giorni di poter godere di una aspettativa non retribuita per un periodo massimo di tre mesi fino al compimento di un anno di vita del bambino.

## **Articolo 9**

### **Contratti di stagione e a termine - periodo di prova**

1. Per i contratti a tempo determinato o di stagione pari o superiore a sessanta giorni e fino a centoventi giorni, il periodo di prova è fissato in quindici giorni di effettivo lavoro.
2. per i contratti superiori a centoventi giorni il periodo di prova è fissato in venti giorni di effettivo lavoro.

## **Capo III - Organizzazione del lavoro**

### **Articolo 10**

#### **Flessibilità oraria**

1. Le organizzazioni stipulanti si danno atto che l'andamento altalenante e irregolare della domanda turistica comporta difficoltà per l'organizzazione del servizio ed induce il frazionamento della durata dei rapporti di lavoro.

2. Le parti conseguentemente concordano, anche al fine di incentivare la continuità ed il prolungamento dei rapporti di lavoro, di adottare in via sperimentale nell'arco della vigenza del presente contratto, la seguente disciplina dell'orario medio, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3, comma 2 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e del CCNL Turismo 18 gennaio 2014.

3. A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un minor apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata inferiore alle

quaranta ore settimanali, senza riduzioni della normale retribuzione mensile. Le mancate prestazioni sono compensate da prestazioni di durata equivalente svolte nell'arco delle 13 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, sono detratte dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'articolo 111 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e successivi rinnovi.

4. A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un maggior apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata superiore alle quaranta ore settimanali, senza corresponsione del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario. Tali prestazioni sono compensate da riposi di durata equivalente fruiti nell'arco delle 8 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, il monte ore di permessi retribuiti di cui all'articolo 111 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e successivi rinnovi sarà incrementato in misura pari alla durata delle prestazioni non compensate, mentre la maggiorazione per il lavoro straordinario verrà liquidata.

5. Al fine di perseguire l'obiettivo di prolungare la durata dei rapporti di lavoro fino ed oltre le 13 settimane, per i lavoratori stagionali nonché per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (con esclusione dei contratti stipulati per ragioni sostitutive e dei contratti a termine di durata superiore a 12 mesi), le compensazioni di cui ai commi precedenti potranno avvenire lungo tutto l'arco del rapporto di lavoro. Il contratto individuale potrà consentire che la data esatta di scadenza sia determinata tenendo conto di eventuali riposi compensativi di cui al comma 4 del presente articolo e di eventuali permessi di cui all'articolo 111 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e successivi rinnovi non goduti. In tal caso, in luogo del trattamento di cui all'articolo 122 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e successivi rinnovi e al comma 4 del presente articolo, si terrà conto della maggiore durata del rapporto ai soli fini del calcolo dei ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, con esclusione del trattamento di fine rapporto e di ogni altro istituto di legge e contrattuale.

6. Resta fermo, in ogni caso, il diritto al riposo giornaliero ed al riposo settimanale, con le modalità stabilite dalla legge e dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e successivi rinnovi nonché la possibilità che le rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA/RSU o delegato aziendale) richiedano un incontro per l'esame congiunto delle eventuali problematiche applicative.

## Articolo 11 Lavoro extra

1. La retribuzione oraria dei lavoratori extra, di cui all'articolo 155 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, come modificato dall'Accordo di rinnovo del 18 gennaio 2014, per la Provincia del VCO è determinata come segue:

<i>livello</i>	fino a dic -17	da gen -18
4	15,67	16,06
5	14,94	15,31
6s	14,29	14,65
6	14,11	14,46
7	12,01	12,31

NB. la tabella che precede comporta un incremento del 10% rispetto ai valori attualmente previsti dal CCNL Turismo

3. Il trattamento economico, normativo e previdenziale dovrà essere erogato esclusivamente per il periodo in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa. Al contrario non è prevista l'applicazione del suddetto trattamento economico, normativo e previdenziale per il periodo in cui il lavoratore non presta la propria opera a qualsiasi titolo.
4. I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente Bilaterale Turismo provinciale con cadenza trimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e della tutela della privacy

## Articolo 12

### PRESTAZIONI DI LAVORO SALTUARIE

1. Le parti intendono monitorare l'utilizzo delle diverse forme di lavoro presenti nel settore al fine di assicurare il corretto utilizzo delle stesse in un ambito di legalità, tutela dei lavoratori e leale concorrenza tra gli operatori.
2. A tal fine, con l'obiettivo di ricondurre nell'alveo contrattuale le prestazioni di lavoro saltuarie e di durata limitata diffuse nel settore, le parti convengono di estendere la possibilità di ricorso al lavoro intermittente di cui agli articoli 13 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 anche ai casi previsti dall'articolo 93 (Lavoro extra e di surroga) del CCNL Turismo 29 febbraio 2010 e successivi rinnovi.
3. L'azienda che intenda ricorrere al lavoro intermittente, se le parti lo riterranno percorribile, nel rispetto delle proprie esigenze personali, farà sottoscrivere al lavoratore la disponibilità con conseguente maturazione dell'indennità di cui all'art. 16 del D.L. 15/06/2015 n. 81

## Articolo 13

### Voucher

Al fine di verificare l'incidenza delle prestazioni lavorative accessorie, non riconducibili ai tradizionali contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario, e tutelare situazioni non regolamentate, le parti monitoreranno il fenomeno dei buoni lavoro (c.d. voucher) favorendo la diffusione e l'analisi di dati di fonte pubblica.

## Articolo 14

### Banche dati occupazionali

1. L'istituzione dell'Osservatorio del mercato del lavoro all'interno dell'E.B. Turismo provinciale quale strumento utile allo studio delle iniziative adottate dal territorio in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ha indotto l'ente ad organizzare, al proprio livello di competenza, una **banca dati** realizzata attingendo a rilevazioni realizzate, con cadenza trimestrale, attraverso la collaborazione delle Associazioni Imprenditoriali aderenti e gli Studi di Consulenza Lavoro del territorio. I dati raccolti potranno essere utilizzati per fini statistici ad uso interno, come ad esempio la stima dei fabbisogni occupazionali, come pure in sinergia con le Istituzioni del territorio, la cui rilevazione - trasparente e sistematica realizzata con le procedure informatiche - ne consente un'analisi approfondita e condivisa.

2. Le modalità applicative di raccolta dati e la modulistica necessaria saranno disciplinate con regolamento dell'ente bilaterale territoriale.

## **Articolo 15**

### **Permessi per riduzione dell'orario di lavoro**

- 1- I permessi per riduzione dell'orario di lavoro possono essere fruiti anche in misura oraria
2. Il termine previsto dall'articolo 111, comma 7, del CCNL 20 febbraio 2010, può essere prorogato di un ulteriore anno con il consenso scritto del lavoratore interessato.

## **Articolo 16**

### **Ricongiungimento familiare**

1. Le aziende non stagionali, che occupino almeno quindici lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quelle di residenza, si impegnano a riconoscere al lavoratore, su richiesta inoltrata dallo stesso entro il 30 giugno dell'anno precedente, la possibilità di usufruire delle ferie, dei permessi e dell'eventuale flessibilità a compensazione del maggior orario prestato, purché non sia arrecato pregiudizio all'attività, in un unico periodo concordato tra le parti (datore di lavoro e lavoratore), confermato con almeno 3 mesi di preavviso.

## **Capo IV - Trattamento economico**

## **Articolo 17**

### **Retribuzione onnicomprensive nelle aziende stagionali**

1. Ai sensi dell'articolo 15 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modificazioni, nelle aziende stagionali l'erogazione della tredicesima e della quattordicesima mensilità, potrà avvenire in quote mensili, fermo restando lo specifico trattamento fiscale previsto dalla legge. Resta salvo per il lavoratore il diritto al conguaglio per tutti gli elementi contrattualmente dovuti, ivi compresi i fondi pensione, che sono variati rispetto ai valori concordati all'inizio del rapporto di lavoro e corrisposti.

## **Articolo 18**

### **Premio di risultato**

(1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto integrativo territoriale.

(2) L'importo del premio di risultato è determinato in funzione del tasso di occupazione camere provinciale (A1, A2). Qualora i valori del tasso di occupazione (A1, A2) non risultino congruenti con l'andamento della gestione, l'azienda potrà fare riferimento all'incremento ottenuto - rispetto all'anno precedente - dell'indice di redditività (B) rappresentato dal R.O.S. (reddito operativo/ricavi di vendita) ottenuto da un confronto tra dati capacità dell'azienda di generare profitti netti sulle vendite, con i dati dell'anno precedente, secondo le tabelle sotto riportate:



A 1 - tasso di occupazione delle camere delle strutture alberghiere <sup>1</sup>			
livello	dal 27% al 32%	dal 32,01% al 40%	oltre il 40%
A, B	€. 320,00	€. 350,00	€. 420,00
1, 2, 3	€. 290,00	€. 330,00	€. 390,00
4, 5	€. 260,00	€. 300,00	€. 360,00
6S, 6, 7	€. 220,00	€. 260,00	€. 310,00

A 2- tasso di occupazione delle camere delle strutture extra alberghiere <sup>2</sup>			
livello	dal 14% al 18%	dal 18,01% al 25%	oltre il 40%
A, B	€. 320,00	€. 350,00	€. 420,00
1, 2, 3	€. 290,00	€. 330,00	€. 390,00
4, 5	€. 260,00	€. 300,00	€. 360,00
6S, 6, 7	€. 220,00	€. 260,00	€. 310,00

B - tasso di incremento dell'indice di redditività rappresentato dal ROS -			
livello	dal 7% al 15%	dal 15,01% al 20%	oltre il 20%
A, B	€. 320,00	€. 350,00	€. 420,00
1, 2, 3	€. 290,00	€. 330,00	€. 390,00
4, 5	€. 260,00	€. 300,00	€. 360,00
6S, 6, 7	€. 220,00	€. 260,00	€. 310,00

Si assumeranno come dati di riferimento del parametro (A1, A2) quelli forniti dall'Ufficio statistico della Provincia VCO, relativi all'anno precedente<sup>3</sup>, e come dati di riferimento del parametro (B) quelli forniti dall'azienda, relativi all'anno precedente<sup>4</sup>. La raccolta e l'elaborazione dei dati è affidata all'EBTurismo VCO.

(3) Il premio, erogato con la retribuzione di settembre, compete ai lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, **in forza al 31 agosto di ciascun anno**, che risultino iscritti nel libro unico da almeno tre mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1° settembre - 31 agosto di ciascuno degli anni di vigenza. Per giornate di effettiva prestazione lavorativa si intendono quelle retribuite, escluse la malattia e l'astensione facoltativa (congedo parentale), nonché ogni altra aspettativa non retribuita.

(4) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

(5) Per i lavoratori a tempo determinato, l'ammontare del premio è commisurato alla durata iniziale del rapporto. In caso di proroga del contratto, l'importo del premio verrà conguagliato con l'ultima busta paga.

(6) In considerazione dell'importanza attribuita alla formazione quale strumento di crescita professionale del lavoratore, garanzia di occupabilità e miglioramento della qualità e dell'attrattività dell'offerta turistica, le parti concordano di condizionare l'erogazione del premio alla partecipazione dei lavoratori alle eventuali iniziative formative programmate dal datore di lavoro anche attraverso l'EBTurismo VCO, con la conseguente decurtazione del premio di un quarto in caso di assenza non giustificata a

<sup>1</sup> il tasso di occupazione camere provinciale viene determinato come segue: per aziende alberghiere (presenze totali settore alberghiero x 100 / posti letto settore alberghiero x 365 gg)

<sup>2</sup> il tasso di occupazione camere provinciale viene determinato come segue: per aziende extralberghiere (presenze totali settore alberghiero x 100 / posti letto settore extralberghiero x 365 gg)

<sup>3</sup> se tali dati non disponibili saranno utilizzati quelli relativi al secondo anno precedente

<sup>4</sup> se tali dati non disponibili saranno utilizzati quelli relativi al secondo anno precedente

una iniziativa, della metà nel caso di assenza non giustificata a due iniziative e di decadenza dal diritto al premio in caso di assenze successive alla seconda.

(7) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

(8) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo, pagato con il prospetto paga dei periodi successivi al 1° gennaio 2010.

(9) In presenza di difficoltà economico produttive, quali ad esempio quelle che possono comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque caratterizzate da risultati significativamente negativi e/o da grave squilibrio economico-finanziario o che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento (tasso di occupazione inferiore di 5 punti rispetto all'anno precedente), o in caso di aziende che abbiano sottoscritto un accordo sindacale di incremento occupazionale quantitativo e/o qualitativo, o in ogni altro caso che evidenzi una obiettiva difficoltà economica, il datore di lavoro comunicherà alle rappresentanze sindacali aziendali o, in loro assenza, alle competenti organizzazioni territoriali, anche per il tramite dell'EBTurismo VCO, l'impossibilità di procedere all'erogazione del premio, allegando la documentazione utile a comprovare la situazione aziendale (es. bilanci). Tale comunicazione, da effettuare in forma scritta, sarà inviata all'Ente Bilaterale Turismo del VCO, che accerterà la sussistenza delle condizioni previste per l'esenzione dall'erogazione del premio di risultato attraverso un'apposita Commissione di conciliazione costituita presso l'ente medesimo.

#### Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, ed in particolare delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 182-190, della legge n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016) e del decreto ministeriale 25 marzo 2016. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.

#### **Articolo 19** **Agevolazioni**

1. Le parti si danno atto di aver concordato l'istituzione del premio di risultato di cui all'articolo 18 del presente contratto nel presupposto che le caratteristiche di determinazione ed erogazione del suddetto premio rispondano ai requisiti richiesti dall'articolo 1, commi 182 e seguenti, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), come specificati nel decreto 25 marzo 2016 e dettagliati con le istruzioni diramate dall'Agenzia delle entrate con la circolare 15 giugno 2016, n. 28/E per l'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale pari al 10%.
2. I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.
3. Le parti si incontreranno nel corso della vigenza del presente contratto per verificare la possibilità che l'erogazione derivante dal premio di risultato di cui all'articolo 18 del presente contratto sia sostituita in tutto o in parte, dietro richiesta del lavoratore da formularsi per iscritto, in benefit che non concorrono alla formazione del reddito ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

## Capo V Norme - Validità - Durata

### Articolo 20 Norme di rinvio

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo provinciale integrativo valgono le norme contenute nel CCNL Turismo del 18 gennaio 2014 e successive modificazioni ed integrazioni e previste dalla legislazione vigente in materia.

### Articolo 21 Validità - sfera di applicazione

1. Il presente accordo provinciale integrativo sostituisce, assorbe, ed annulla ad ogni effetto le norme ed i trattamenti economici previsti da tutti i precedenti accordi integrativi provinciali del settore turistico nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate

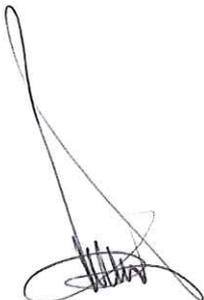
### Articolo 22 Decorrenza - Durata - Disdetta

1. Il presente accordo integrativo provinciale per i dipendenti delle strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere sarà valido fino al **31/12/2020**, sia per la parte normativa che retributiva.

2. Si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, quando non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata da inviarsi all'altra parte almeno tre mesi prima della scadenza.

Verbania, li 26 ottobre 2016

Letto, confermato, sottoscritto

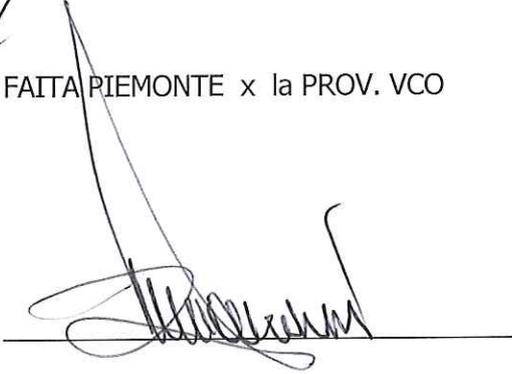


FEDERALBERGHI PROVINCIA VCO



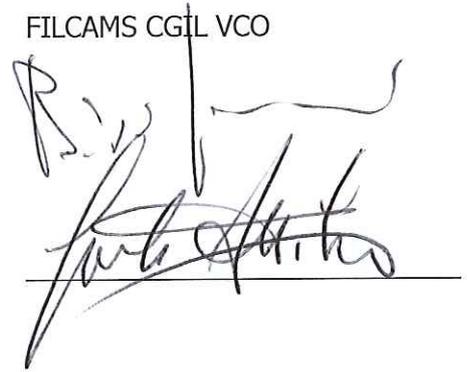
A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'P. ...'.

FAITA PIEMONTE x la PROV. VCO



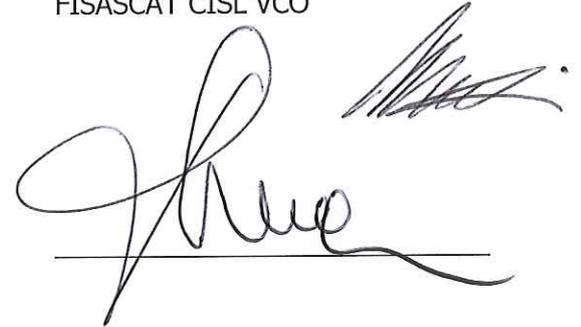
A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'M. ...'.

FILCAMS CGIL VCO



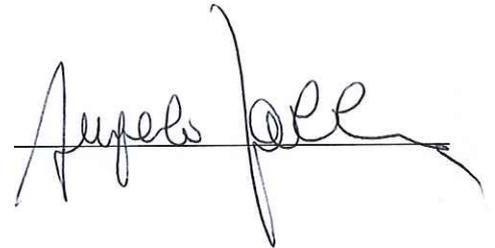
A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'P. ...'.

FISASCAT CISL VCO



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'P. ...'. There is a smaller, less legible signature to the right of the main one.

UILTUCS VCO



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'A. ...'.