

F.I.L.A.M.

C.G.I.L.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI D'ALBERGO
E MENSA E TERMALI

Roma, Via Boncompagni, 19

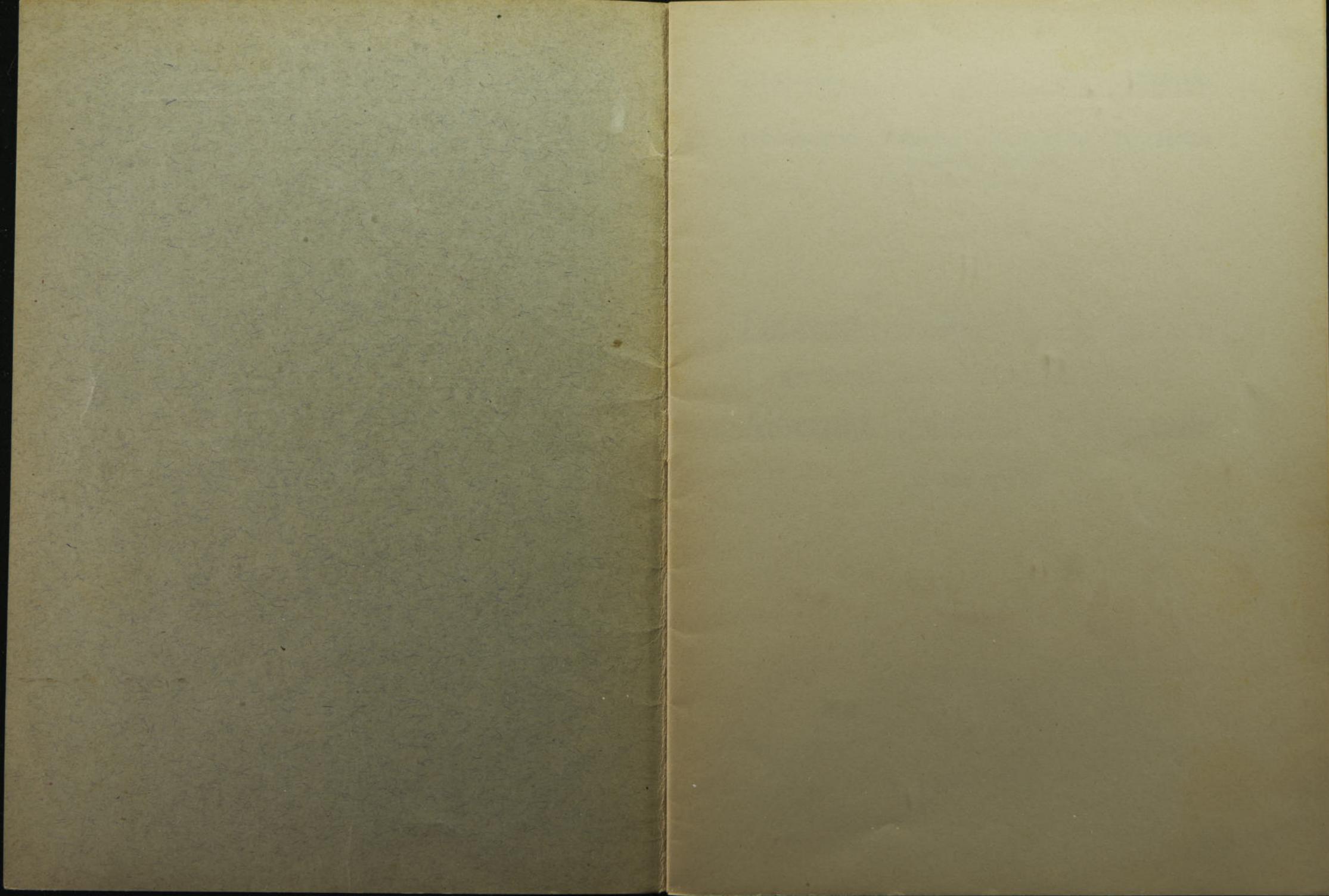
Contratto Collettivo di lavoro

per il personale salariato dipendente da

Alberghi, Pensioni e Locande

22 settembre 1959

ROMA 1959



F.I.L.A.M.

C.G.I.L.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI D'ALBERGO
E MENSA E TERMALI

Roma, Via Boncompagni, 19

Contratto Collettivo di lavoro
per il personale salariato dipendente da
Alberghi, Pensioni e Locande

22 settembre 1959

ROMA 1959

si è stipulato

il seguente Contratto Nazionale concernente la disciplina del rapporto di lavoro per i dipendenti da alberghi, pensioni e locande.

I - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto è valido per tutto il personale salariato dipendente dagli alberghi, hôtels meublés, pensioni e locande, nonché ristorante, caffè e bars annessi.

Le taverne, i locali notturni, i caffè e le mescite annesse agli alberghi e pensioni anche se gestite con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad esse, debbono intendersi soggette al presente contratto, in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore.

Sono esclusi i dipendenti di quegli esercizi che, pur fornendo alloggio o vitto e alloggio, non rientrino nelle categorie classificate dalla legge come alberghi, pensioni e locande.

Le Organizzazioni locali potranno derogare alle disposizioni riflettenti la sfera di applicazione suespressa, nella ipotesi di particolari situazioni aziendali che giustifichino una diversa disciplina.

II - CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

Art. 1. — Per la classificazione degli esercizi alberghieri, ai fini dell'applicazione del presente contratto, si fa riferimento a quella determinata dagli Enti del Turismo, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Pertanto, tutti gli esercizi vengono divisi nelle seguenti categorie, corrispondenti alla classificazione di cui sopra.

Alberghi: a) di lusso; b) di 1. categoria; c) di 2. categoria; d) di 3. categoria; e) di 4. categoria.

Pensioni: a) di 1. categoria; b) di 2. categoria; c) di 3. categoria.

Locande: categoria unica.

III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2. — Il personale, cui si applica il presente contratto, si divide nelle seguenti categorie:

1ª categoria A): primo maître d'hôtel, capocuoco, primo portiere, prima governante: alle dipendenze di alberghi di lusso e prima categoria.

1ª categoria B): capocameriere, capocuoco, primo portiere, prima governante: alle dipendenze di aziende alberghiere non considerate sub la 1. categoria A), governante unica per gli alberghi di lusso e di 1. categoria, primo barman, barman unico per gli alberghi di lusso, portieri di notte negli alberghi di lusso e negli alberghi di 1. categoria con almeno 200 letti, sottocapo cuoco (sous chef).

2ª categoria: centralinisti qualificati negli esercizi con 150 apparecchi in derivazione, camerieri capo squadra (chef de rang), trinciatore (chef trancheur), camerieri ai vini, camerieri ai piani (chef d'étage), cuochi capi partita, primo cameriere dei corrieri, governante non rientrante nella 1ª categoria, prima guardarobiera e unica consegnataria, secondo portiere, portiere di turno, portiere di notte, non compreso nella 1ª categoria del personale, conduttore di stazione con conoscenza di almeno due lingue estere, controllo merci senza funzioni amministrative, capo caffettiere, capo cantiniere, capo dispensiere, capo stiratrice, caffettiere unico, dispensiere unico, stiratrice unica, limitatamente agli alberghi di lusso, capo lavandaio, secondo barman o barman, capo giardiniere, addetto alle caldaie e munito di patente assunto od utilizzato come tale, addetto all'impianto della posta pneumatica, addetto impianti condizionamento d'aria.

Ausiliari: capo operai ed operai specializzati, assunti o utilizzati come tali, delle seguenti categorie: elettricisti, falegnami, lucidatori, decoratori, meccanici, aggiustatori, meccanici idraulici, tappezzeri, muratori.

3ª categoria: tutto il restante personale alberghiero, compreso il personale ausiliario, non considerato sub 2ª categoria.

Art. 3. — Negli alberghi di terza e quarta categoria e nelle pensioni, la classificazione del personale, in deroga all'art. 2, viene determinata come appresso:

personale di prima categoria in seconda categoria — personale di seconda categoria in terza categoria. Tutto il personale occupato nelle aziende di cui all'art. 66 è classificato di terza categoria.

Art. 4. — In ogni esercizio deve essere esposto in maniera visibile, un elenco completo del personale da cui risulti:

a) il giorno settimanale di riposo;

b) i punti della percentuale di servizio;

c) le qualifiche a ciascun lavoratore assegnate, con la indicazione della relativa categoria contrattuale.

Il lavoratore che disimpegni, non provvisoriamente, mansioni superiori a quelle attinenti alla sua qualifica, ha diritto alla qualifica corrispondente a tali mansioni a tutti gli effetti e quindi anche ai relativi assegni.

IV - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Art. 5. — Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, deve rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta dalla quale risultino la data dell'assunzione e la qualifica, nonché una ricevuta dei documenti ritirati. Sono richiesti all'atto della assunzione i seguenti documenti.

a) certificati di servizio prestato;

b) certificato penale non anteriore a tre mesi;

- c) certificato medico di sana costituzione;
- d) libretto di lavoro;
- e) tessera delle assicurazioni sociali.

Le parti riconoscono che le speciali caratteristiche delle aziende, le esigenze tecniche del lavoro alberghiero e la mobilità del personale, comporta la necessità dell'assunzione del personale da tutti gli uffici di collocamento del territorio nazionale, da scegliersi tra quello qualificato dalle competenti Commissioni Paritetiche.

Potrà essere assunto personale straniero nel limite del 10 per cento del complesso dei dipendenti.

E' ammessa l'assunzione di personale femminile in tutte le categorie purchè venga ad esso corrisposta retribuzione uguale a quella del personale maschile, salvo che per le qualifiche per le quali siano indicate nella tabella provinciale o locale, retribuzioni distinte.

V - APPRENDISTATO

Art. 6. — *Assunzioni apprendisti.* — Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20, salve le limitazioni di età e i divieti previsti dalla Legge sul lavoro per le donne e i fanciulli (Art. 6 L. 19 gennaio 1955 n. 25).

Coloro che aspirano ad essere assunti come apprendisti debbono inoltre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) titoli di istruzione: almeno il certificato di proscioglimento dall'obbligo di istruzione elementare;
- b) certificato medico che attesti come le condizioni fisiche dell'apprendista ne consentano l'occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto (art. 4 della L. 19 gennaio 1955, n. 25);
- c) libretto di lavoro.

L'assunzione degli apprendisti avviene per il tramite dell'Ufficio di collocamento.

E' ammessa la richiesta nominativa per le Aziende con un numero di dipendenti non superiore a 10 e, nella misura del 25 per cento degli apprendisti da assumersi, per le Aziende con un numero di dipendenti superiori a 10 (art. 3 della L. 19 gennaio 1955, n. 25).

Art. 7. — *Durata dell'apprendistato.* — L'apprendistato avrà la durata massima di 18 mesi per la cucina e 12 mesi per le altre categorie.

La durata dell'apprendistato per i licenziati dalle Scuole Alberghiere è ridotta alla metà. Ad essi verrà corrisposto nei primi quattro mesi — oltre il vitto, l'alloggio, ed un punto di percentuale di servizio — la metà del salario fissato per l'ultimo grado della categoria alla quale sono stati assegnati.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività (art. 8 della L. 19 gennaio 1955, n. 25).

Qualora il datore di lavoro, su parere del capo-servizio, non ritenga l'apprendista

idoneo per l'attività nella quale presta servizio, potrà procedere al suo licenziamento oppure adibirlo ad altre mansioni.

Il passaggio dell'apprendista ad una categoria qualificata dovrà avvenire su parere del capo-servizio, dal quale l'apprendista dipende, sanzionato dall'Albergatore. Il passaggio dell'apprendista ad una categoria qualificata sarà notificato alla Commissione Paritetica.

Art. 8. — a) *Compensi.* — All'apprendista spettano i seguenti compensi: per i primi quattro mesi: vitto, alloggio ed un terzo del salario fissato per l'ultimo grado della categoria alla quale l'apprendista è assegnato, ed un punto della percentuale di servizio.

Superato tale periodo: vitto, alloggio, due punti di percentuale di servizio e la metà del solo salario fissato per l'ultimo grado della categoria alla quale l'apprendista è assegnato; per l'apprendista di cucina dopo 12 mesi di servizio, il salario sarà pari ai tre quarti come sopra ed i punti di percentuale in numero di tre.

b) *Allievi scuole alberghiere.* — Per il periodo di tirocinio gli allievi delle scuole alberghiere accolti, nelle aziende, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente Contratto, purchè non prestino servizio effettivo in sostituzione di dipendenti normali.

Art. 9. — a) *Orario di lavoro.* — L'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali. Le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

E' in ogni caso vietato il lavoro dalle 22 alle 6 (art. 10 della L. 19 gennaio 1955, n. 25).

b) *Certificato di servizio.* — Alla cessazione del rapporto verrà rilasciata all'apprendista regolare dichiarazione della quale risulti il servizio prestato e le mansioni svolte.

Art. 10. — *Norme generali.* — Per tutto quanto non richiamato specificamente nel seguente Titolo valgono le disposizioni di cui alla Legge 19 gennaio 1955, n. 25.

VI - PERIODO DI PROVA

Art. 11. — La durata del periodo di prova, per il personale alberghiero resta fissata: in giorni 20 per la prima categoria ed in giorni 10 per le altre categorie. Nelle assunzioni è sottinteso il periodo di prova.

Art. 12. — Il personale alberghiero che, entro il termine di 2 anni, viene assunto alle dipendenze dello stesso esercizio ove già prestò servizio, con la stessa qualifica, non dovrà essere sottoposto al periodo di prova.

Art. 13. — Trascorso il periodo di prova, il personale si intende tacitamente confermato in servizio, quando nè da una parte nè dall'altra sia stata data disdetta.

Art. 14. — Durante il periodo di prova, o alla fine di esso, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e col solo pagamento delle giornate di lavoro effettivamente prestato.

Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova,

sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno dal luogo di provenienza.

Art. 15. — Il periodo di prova va compiuto agli effetti della anzianità di servizio.

VII - ORARIO DI LAVORO - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 16. — L'orario giornaliero del personale alberghiero resta fissato come segue: otto ore per gli operai addetti al guardaroba, e per gli operai ausiliari; nove ore per tutto il rimanente personale operaio.

Qualora il personale esterno (portineria, ristorante, bars e piani) ed i sorveglianti alle caldaie, su richiesta del datore di lavoro, effettuassero un'altra ora di servizio, tale ora supplementare (decima ora) dovrà essere retribuita a parte nella stessa misura con le stesse modalità previste per le prime 9 ore (salario e quota vitto alloggio a carico del datore di lavoro e quota percentuale a carico della globale).

Fermi i criteri di cui al precedente comma il valore della decima ora potrà essere fissato in tabelle di retribuzione da inserirsi nei contratti integrativi.

Per il personale in servizio notturno, è ammesso il conguaglio orario settimanale.

Art. 17. — In ogni albergo, pensione e locanda, dovranno essere affisse, in luogo visibile, una o più tabelle, vistate dai rispettivi capi-servizio, con l'indicazione dei turni di servizio.

Art. 18. — Quando in casi speciali si debba ricorrere al lavoro straordinario, esso non potrà mai essere superiore alle ore sei settimanali e dovrà essere compensato con il salario maggiorato del valore vitto e alloggio con l'aumento del 50 per cento se trattasi di servizio diurno, del 100 per cento se trattasi di servizio notturno, nonché quota percentuale da detrarsi dal tronco percentuale.

I compensi calcolati come al comma precedente, saranno fissati in apposite tabelle da definirsi nelle competenti sedi territoriali e da inserirsi nei contratti integrativi.

L'onere è a carico del datore di lavoro per il 55 per cento e della percentuale per il 45 per cento.

Per servizio notturno si intende quello svolto tra le ore 24 e le ore 6. Dovrà essere escluso dal servizio straordinario notturno il personale di servizio al mattino seguente.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte, nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito ai servizi notturni.

Art. 19. — Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci e cronologicamente annotate su apposito registro — la cui tenuta è obbligatoria — sul quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario è tenuto ad apporre il proprio visto e annotare gli eventuali reclami e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

All'atto in cui il lavoro straordinario viene disposto dovrà essere rilasciato al lavoratore un tagliando di controllo.

La liquidazione del lavoro straordinario verrà effettuata alla fine del mese in cui il lavoro è stato prestato. Il registro di cui sopra dovrà essere esibito, su richiesta, in visione alle competenti organizzazioni sindacali.

Per i piccoli alberghi, di cui all'art. 66, le ore straordinarie di lavoro saranno conteggiate sul complesso del servizio prestato settimanalmente.

VIII - RIPOSO SETTIMANALE

Art. 20. — Tutto il personale di albergo, compresi gli apprendisti e gli operai ausiliari, ha diritto ad un riposo settimanale da 30 a 36 ore consecutive, a seconda dei turni di lavoro in esse comprese le ore di riposo normale giornaliero. Per i ragazzi inferiori ai 18 anni, varranno le limitazioni stabilite dalle particolari disposizioni legislative in argomento.

Nelle piccole case, pensioni e locande, di cui all'art. 66, il riposo è di ore 24 consecutive, ed è consentito, previo accordo tra personale e datore di lavoro, il frazionamento del riposo nelle ore diurne.

Il personale non può rinunciare al riposo settimanale.

Poichè l'esercizio alberghiero, per il personale in esso alloggiato, rappresenta il domicilio, il fatto che detto personale, durante la giornata di riposo settimanale, sia rimasto in albergo, non costituisce prova di rinuncia al riposo e non dà diritto a compenso alcuno.

Il mancato riposo settimanale deve essere denunciato entro un anno alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, ed eventualmente all'Ispettorato del Lavoro.

Le Organizzazioni dei lavoratori dovranno, d'accordo con la Organizzazione dei datori di lavoro, eseguire sollecitamente i relativi accertamenti.

IX - FERIE

Art. 21. — Il personale che avrà compiuto un anno di ininterrotto servizio presso uno stesso albergo avrà diritto ad un periodo di ferie retribuito di giorni 24 per la prima categoria A), di giorni 22 per la prima categoria B), di giorni 17 per la seconda e terza categoria.

Al fini del diritto alle ferie, nel computo dell'anzianità non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per malattie o per infortunio.

Il periodo di ferie potrà essere frazionato solo a richiesta del lavoratore.

Le ferie non potranno avere inizio con la giornata del riposo settimanale nè con le due giornate precedenti.

Ai fini del diritto alle ferie nel computo dell'anzianità, non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per malattia o per infortunio. Il periodo di ferie potrà essere frazionato solo su richiesta del lavoratore.

Le ferie sono irrinunciabili ed il prestatore d'opera durante il periodo di ferie sarà considerato in servizio a tutti gli effetti.

Al prestatore d'opera che abbia maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento alle ferie stesse sia in caso di dimissioni sia in caso di licenziamento, anche se questo sia avvenuto per motivi disciplinari che comportino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro.

Al personale in ferie, oltre il salario e l'indennità sostitutiva del vitto ed alloggio,

sarà dovuta sulla globale la quota parte della percentuale a lui spettante per tutto il tempo delle ferie.

Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a compenso alcuno, ma senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

Quando per esigenze di servizio il personale in licenza debba essere sostituito, la quota di percentuale di servizio verrà corrisposta dal datore di lavoro, anziché essere prelevata dalla globale percentuale.

Il dipendente che si dimetta o venga licenziato trascorso un semestre, avrà diritto al godimento o alla retribuzione per dodicesimi delle ferie maturate.

Art. 22. — Il periodo di ferie di cui al precedente articolo potrà essere prolungato previ accordi tra le Parti e tra le Organizzazioni locali.

Resta inteso che per il periodo ottenuto in più al lavoratore non compete alcuna retribuzione; resta altresì stabilito che per il restante personale, non dovrà essere pregiudicato l'orario di lavoro ed il giorno di riposo settimanale.

X - GRATIFICA NATALIZIA

Art. 23. — In coincidenza con la vigilia di Natale i datori di lavoro corrisponderanno una gratifica natalizia che verrà fissata in una tabella convenzionale sulla base del salario, valore vitto ed alloggio più l'importo annuale della percentuale diviso per dodici, oppure in base al minimo garantito, laddove i contratti integrativi lo prevedono, senza detrazione del valore vitto ed alloggio.

Per i periodi di servizio inferiori ad un anno saranno corrisposti i relativi ratei mensili.

E' riconosciuto ai lavoratori, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro il diritto ai ratei mensili maturati.

XI - FESTIVITA' NAZIONALI - FESTIVITA' INFRASSETTIMANALI

Art. 24. — In occasione delle festività nazionali stabilite per legge, il personale, per il quale le esigenze di servizio lo consentano, verrà dispensato dal lavoro.

Al personale che presti la sua opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo (art. 1, ultimo comma, L. 31 marzo 1954, n. 90).

Art. 25. — In occasione delle festività infrasettimanali, previste dall'art. 2 della Legge 27 maggio 1949, n. 260, viene riconosciuta in favore dei lavoratori chiamati in servizio, oltre alla normale retribuzione, una retribuzione straordinaria calcolata in conformità all'art. 23, maggiorata del 20 per cento.

XII - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Art. 26. — E' obbligatoria la conservazione del posto nei seguenti casi:

a) *per chiamata alle armi*, in armonia con le disposizioni legislative che regolano la materia;

b) *per richiamo alle armi*, quando il richiamo abbia la durata di almeno un mese, e il dipendente chiamato alle armi abbia una anzianità di servizio di almeno 6 mesi, il datore di lavoro dovrà corrispondergli una gratifica pari almeno ad un mese di retribuzione. Tale gratifica è dovuta una sola volta nell'anno anche nel caso di successivi richiami;

c) *per accertata malattia*, per un termine non superiore ai 6 mesi. In caso di malattia superiore ai 6 mesi, è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando il diritto al lavoratore di percepire ogni sua competenza, come nel caso di licenziamento, esclusa la indennità sostitutiva del preavviso;

d) *per sopravvenute disgrazie familiari* o altre cause di forza maggiore, per un periodo non superiore ai giorni 8, quando la disgrazia od il caso di forza maggiore siasi verificati nella località ove il lavoro è prestato, e di giorni 10 quando in altro luogo, oltre il tempo per il viaggio e con diritto alla retribuzione;

e) *in occasione di matrimonio* dei propri dipendenti, il datore di lavoro concederà un periodo di licenza straordinaria non eccedente i giorni 15. Durante il periodo predetto, i lavoratori conserveranno il diritto alla retribuzione normalmente percepita, fermo restando per gli stessi l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuto matrimonio;

f) *per assenze dovute a casi di gravidanza o puerperio* nei limiti e con le modalità stabilite dalle leggi vigenti.

XIII - RETRIBUZIONE

Art. 27. — La retribuzione dovuta al personale è così costituita:

a) salario;

b) vitto ed alloggio;

c) percentuale di servizio sui conti dei clienti.

All'atto del pagamento della retribuzione, dovrà essere rilasciata al lavoratore una busta paga con la specificazione delle competenze e delle trattenute.

Art. 28. — Le Organizzazioni locali determineranno nei contratti integrativi il sistema e la misura della retribuzione.

Esse procederanno altresì ad una congrua rivalutazione dei salari in riferimento al costo della vita rilevato dagli indici statistici provinciali e prendendo a base gli accordi integrativi stipulati immediatamente dopo il Contratto Nazionale 10 luglio 1937. Nel calcolare la suddetta rivalutazione le Parti terranno conto degli altri elementi della retribuzione.

Le Organizzazioni territoriali sono tenute a stipulare, o ad adeguare, gli accordi integrativi alle nuove norme contrattuali, entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto.

Nell'ipotesi di mancato accordo verrà esperito, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto, un tentativo di conciliazione, con l'intervento in loco dei Rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali.

Nella ipotesi che le Organizzazioni territoriali non procedano alle trattative secondo il mandato loro assegnato, le Parti saranno convocate in sede nazionale, ove le trattative

stesse saranno trasferite entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore del presente Contratto.

I salari e le retribuzioni fisse sono soggetti a revisione semestrale in riferimento al costo della vita rilevato dagli indici statistici provinciali. Nel procedere a tale revisione le Parti terranno conto degli altri elementi della retribuzione.

Art. 29. — Tutto il personale avrà diritto al vitto ed alloggio; il vitto dovrà essere sano e sufficiente e corrispondente alla seguente tabella:

mattina: caffè e latte — ove possibile — e pane o caffè nero e pane;

colazione e pranzo: pasta o riso asciutti o minestra — carne o salumi o due uova o pesce — contorno cotto o crudo e pane.

La composizione del secondo piatto dovrà essere opportunamente variata nel corso della settimana.

I locali adibiti ad uso alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene.

Il datore di lavoro quando non è in grado o non intenda fornire il vitto o l'alloggio od entrambi, deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente o in un momento successivo per accertate esigenze aziendali.

Ove non venga corrisposto il vitto e l'alloggio in natura od uno dei due, al lavoratore competerà una indennità sostitutiva la cui misura verrà stabilita negli accordi integrativi locali.

Rimane escluso qualsiasi diritto alla precedente indennità vitto da parte del lavoratore quando quest'ultimo non usufruisca del vitto stesso per suo fatto e volontà, mentre avrà sempre diritto all'indennità alloggio. Inoltre, in caso di accertata malattia ed ove per effetto di prescrizione medica, il lavoratore non possa consumare il vitto ammannito dal datore di lavoro, sarà nel diritto di richiedere e percepire la relativa indennità.

Art. 30. — Su tutti i conti degli alberghi, pensioni o locande verrà applicata una percentuale di servizio nella misura del 15 per cento di cui un quindicesimo a favore del personale impiegatizio secondo le norme e nei limiti previsti all'art. 24 del Contratto Nazionale impiegati Aziende Alberghiere.

In deroga alle norme di cui al comma precedente le Organizzazioni territoriali, le quali negli integrativi in atto alla data del presente Contratto Nazionale abbiano previsto una percentuale in misura diversa da quella del 15 per cento sono facoltizzate a conservare tale diversa misura.

La percentuale di servizio non sarà calcolata su quella parte di conto che costituisce rimborso di spese.

XIV - AMMINISTRAZIONE E RIPARTIZIONE DELLA PERCENTUALE DI SERVIZIO

Art. 31. — L'ammontare della percentuale di servizio sarà ripartita tra tutti i lavoratori esterni, interni ed ausiliari, limitati questi ultimi nel numero del 6 per cento o frazione del personale occupato nella azienda.

Art. 32. — L'ammontare complessivo della percentuale di servizio sarà ripartito al personale secondo tabelle da definire localmente fra le Associazioni stipulanti.

La percentuale di servizio per banchetti, rinfreschi, soirées, the danzanti, ecc. verrà ripartita nella misura seguente: 30 % al personale di sala e cucina; 70 % alla percentuale globale.

Le Organizzazioni locali potranno, d'accordo, variare la suddetta ripartizione.

Art. 33. — La percentuale di servizio dovrà essere ripartita mensilmente.

Ai dipendenti saranno corrisposti acconti al termine della prima quindicina del mese nella misura del 50 % delle presunte spettanze.

Art. 34. — La massa globale della percentuale di servizio sarà amministrata, per conto del personale, dalla direzione dell'albergo, per essere poi divisa secondo quanto è stabilito negli artt. 31 e 32.

In ogni esercizio alberghiero dovrà essere redatto un foglio quindicinale contenente le registrazioni dell'incasso giornaliero ai fini del controllo della percentuale di servizio. Al termine di ciascun mese sarà redatto un riepilogo mensile di constatazione e di ripartizione della percentuale di servizio e dei salari.

I fogli quindicinali e il riepilogo devono essere vistati dalla direzione dell'azienda e dal delegato aziendale o della Commissione Interna. I suddetti strumenti, istituiti al fine esclusivo di assicurare un più semplice controllo della percentuale di servizio, debbono essere tenuti a disposizione delle Commissioni Peritetiche e delle Sottocommissioni, di cui agli artt. 35 e 68. Queste potranno procedere al controllo entro il termine di un anno dalla emissione nelle aziende a ciclo annuale ed entro tre mesi dopo il termine della stagione nelle aziende a carattere stagionale.

Con le norme di cui sopra non si è inteso ovviamente porre una limitazione di tempo al potere di indagine sulla amministrazione e ripartizione della percentuale di servizio, o alla ripetizione da parte dei lavoratori di eventuali diritti: ripetizione che resta disciplinata dalla vigente legislazione in materia.

Le Organizzazioni Nazionali potranno, a domanda delle Aziende interessate, che abbiano strutture amministrative tecnicamente organizzate (meccanizzate) consentire la esenzione dalla tenuta dei fogli quindicinali, ferme restando le norme relative ai controlli.

Per « conti dei clienti » di cui alla lettera c) dell'art. 27 sui quali deve essere calcolata la percentuale di servizio da ripartire, si intendono non solo i conti pagati effettivamente alla cassa, ma anche i conti che, per esigenze dell'Azienda, fossero tenuti in sospeso e sui quali non si avesse alcun giustificato motivo per ritenere inesigibili.

Ciò stante il datore di lavoro, alla fine di ciascun mese, dovrà accreditare, oltre l'importo dei conti incassati di cui ai fogli quindicinali, gli importi dei conti non incassati ma ritenuti esigibili sui quali la Direzione dell'albergo anticipa la percentuale di servizio.

Deve altresì essere data opportuna notizia al delegato aziendale ed ai componenti della Commissione Interna:

a) dei conti in sospeso fondatamente ritenuti inesigibili;

b) dei conti risultati successivamente inesigibili, il cui importo la Direzione dell'albergo preleva dalla globale percentuale a rimborso di quanto a suo tempo anticipato.

Quanto ai conti di cui alla lettera a), sui quali non è stata anticipata la percentuale, la Direzione dell'albergo darà immediata notizia al delegato aziendale od alla

Commissione Interna dei risultati dell'azione, di sua competenza, esperita e ciò ai fini del depennamento del credito relativo nella ipotesi che il conto debba considerarsi definitivamente inesigibile o dell'accredito della percentuale relativa nella ipotesi di riscossione del conto.

La Direzione dell'Azienda deve invitare il delegato aziendale o la Commissione Interna a procedere al controllo ed al visto dei fogli quindicinali e del riepilogo in conformità a quanto disposto al precedente terzo comma.

Nella ipotesi che il delegato aziendale o la Commissione Interna non esplichino il mandato loro conferito la Direzione dell'albergo rinoverà l'invito a mezzo di lettera raccomandata segnalando il fatto alla Commissione Paritetica o alla propria Organizzazione sindacale territoriale, la quale a sua volta ne renderà tempestivamente edotte le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'esercizio della facoltà di controllo è tutelato dal segreto professionale.

La violazione del segreto professionale comporta l'applicazione dei provvedimenti di cui all'art. 46, salva ogni altra conseguenza di legge.

Non costituisce violazione del segreto professionale quanto fatto o detto nell'esercizio delle facoltà di controllo di cui al presente Contratto e ai fini del rispetto delle norme nel Contratto medesimo contenute.

Art. 35. — La Commissione Paritetica di cui all'art. 68 ha il compito di effettuare accertamenti preventivi sulla osservanza formale della disciplina che ai sensi del presente Contratto regola la amministrazione e ripartizione della percentuale di servizio, nonché di intervenire — a richiesta motivata anche di un solo membro o di una sola Organizzazione — per effettuare accertamenti immediati nelle aziende alberghiere in ordine alla regolarità della amministrazione e della ripartizione della percentuale stessa.

La Commissione esercita tale potere di intervento e di indagine a mezzo di una Sottocommissione a tale scopo costituita nel suo seno. Gli accertamenti debbono avvenire entro 24 ore dalla denuncia e sono effettuati qualunque sia il numero dei componenti delegati disponibili.

Le Organizzazioni territoriali che non vi avessero già provveduto sono impegnate a procedere immediatamente alla costituzione delle Commissioni Paritetiche.

La Commissione Paritetica centrale, di cui al ripetuto art. 68, ha l'obbligo — da esercitarsi direttamente o attraverso propri delegati locali — di sostituirsi nelle attribuzioni della Commissione Paritetica locale qualora non si sia proceduto alla sua costituzione o nella ipotesi di mancato funzionamento della Commissione stessa.

Le norme di cui ai commi 12, 13, 14 del precedente art. 34 si intendono estese ai membri della Commissione Paritetica con tutte le relative sanzioni o conseguenze.

XV - PERSONALE EXTRA

Art. 36. — Il personale extra verrà compensato sulla base di tabelle salariali da concordarsi tra le Organizzazioni locali dei datori di lavoro e lavoratori in sede di stipula degli accordi integrativi.

L'onere relativo sarà per il 40 per cento a carico del datore di lavoro e per il 60 per cento a carico della percentuale.

E' vietata l'assunzione di personale extra occupato in altra azienda alberghiera.

XVI - CONSEGNE

Art. 37. — Il personale è responsabile del materiale ricevuto in consegna con descrizione dello stato d'uso e qualità.

La perdita degli oggetti infrangibili — salvo l'ipotesi di furto accertato — darà diritto al datore di lavoro di prelevare dalla globale percentuale il 50 per cento dell'importo necessario per l'acquisto degli oggetti di pari qualità di quelli da sostituire.

A titolo di indennizzo per la rottura del materiale frangibile l'albergatore è facilitato a procedere a una trattenuta a forfait nella misura dello 0,50 per cento dell'importo globale della retribuzione escluso vitto e alloggio.

XVII - ASSICURAZIONI INFORTUNI, MALATTIE E PREVIDENZE SOCIALI

Art. 38. — Per effetto del presente Contratto è obbligatoria per il datore di lavoro l'assicurazione di tutto il personale contro gli infortuni durante la esplicazione del servizio.

Le indennità vengono stabilite nella norma e nella misura seguenti:

Invalidità permanente	L. 300.000
morte	» 200.000

La disposizione di cui sopra non si applica al personale assicurato presso l'I.N.A.I.L. in virtù delle norme di cui al R.D.L. 17 agosto 1935 n. 1765 ed alla Convenzione F.A.I.A.T.-I.N.A.I.L. 31 dicembre 1952.
I.N.A.I.L. 31 dicembre 1952.

Art. 39. — In caso di infermità o di invalidità temporanea dovuta ad infortunio (con esclusione, relativamente all'invalidità temporanea dovuta ad infortunio, delle ipotesi previste e tutelate ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo precedente) al prestatore d'opera compete — oltre il trattamento previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di assicurazione malattie — una integrazione del 25 per cento della retribuzione per 60 giorni all'anno.

Tale integrazione non compete per le malattie di durata sino a 7 giorni.

La integrazione per i lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di stagione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto di lavoro.

Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi provinciali e locali.

Art. 40. — Il personale che non prende servizio per causa d'infermità, deve rendere edotto il direttore dell'azienda della sua assenza nel giorno stesso in cui la sua assenza comincia o nel giorno successivo, solo nel caso di giustificata impossibilità di comunicazione.

Il periodo di carenza stabilito dalla Cassa Nazionale Malattie per gli addetti al commercio è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i susseguenti due giorni.

Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per un periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

E' in piena facoltà del proprietario, durante il periodo di carenza, di far visitare il personale infermo da un medico di sua fiducia.

Art. 41. — Per il personale infermo alloggiato nei locali delle aziende, è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nella azienda stessa oppure di richiederne lo allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte dei datori di lavoro delle spese per medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità della azienda — per malattie per le quali la Cassa non prevede il ricovero — le spese per retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

XVIII - LICENZIAMENTI E RELATIVE INDENNITA'

Art. 42. — Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissione è stabilito l'obbligo reciproco di preavviso di giorni 40 per il personale di prima categoria, di giorni 20 per quello di seconda categoria e di giorni 15 per quello di terza categoria.

Art. 43. — In caso di licenziamento, oltre il preavviso o la corrispondente indennità, verrà corrisposta una indennità per ogni anno di servizio:

a) per l'anzianità al 31 dicembre 1950 di giorni 12 di retribuzione per il personale di prima categoria A e B, di giorni 9 per il personale delle altre categorie;

b) per l'anzianità dal 1 gennaio 1951 in poi di giorni 15 per il personale di prima categoria A e B; di giorni 12 per il personale delle altre categorie;

c) per l'anzianità dal 1° luglio 1959 per il personale di prima categoria A giorni 18.

Il diritto all'indennità di licenziamento sorge compiuti 6 mesi di ininterrotto servizio.

Le indennità per frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

Le indennità di licenziamento verranno calcolate in conformità di legge (artt. 2120-2121 C.C.). A tal fine si procederà a fissare ed inserire nei contratti integrativi tabelle medie di retribuzione, a norma dell'art. 27, per categorie di albergo e per categorie di personale.

In caso di dimissioni del dipendente, le indennità di anzianità saranno liquidate nella seguente misura:

dopo un anno e fino a 5 anni di anzianità — il 50 per cento della indennità prevista in caso di licenziamento;

oltre 5 anni e fino a 10 anni di anzianità — il 75 per cento della indennità prevista in caso di licenziamento;

oltre 10 anni di anzianità — il 100 per cento della indennità prevista in caso di licenziamento;

In favore delle donne dimissionarie per matrimonio, ed in favore del personale in genere dimissionario per raggiunti limiti di età agli effetti del diritto a pensione o

per invalidità permanente vengono riconosciute le indennità previste per l'ipotesi di licenziamento.

Art. 44. — Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la retribuzione calcolata a norma dell'art. 43 per le indennità di licenziamento.

Uguale obbligo di indennizzo avrà il dipendente verso il datore di lavoro quando esso si dimettesse senza rispettare i termini di preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del lavoratore dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà di esso dipendente.

In caso di morte del dipendente le indennità di cui agli artt. 42 e 43 del presente Contratto, nonché ogni altro compenso per le ferie, gratifiche e diritti a qualsiasi titolo eventualmente maturatisi e non corrisposti all'atto del decesso saranno devolute a norma dell'art. 2122 del C.C.

Art. 45. — Nel caso di cessazione o trasformazione in qualsiasi modo di una ditta, o quando la ditta precedente non abbia dato il preavviso e pagato le indennità corrispondenti ai termini enunciati dagli artt. 43 e 44 la nuova ditta, ove non intenda assumere il lavoratore con ogni diritto e onere ad esso competente per il servizio prestato, sarà tenuta all'osservanza degli obblighi gravanti per effetto del presente Contratto Collettivo sulla precedente ditta come se avvenisse il licenziamento.

Art. 46. — Potranno essere licenziati in tronco senza diritto al preavviso ed indennità di cui agli artt. 42 e 43 quei dipendenti che si fossero resi colpevoli di abuso di fiducia, di appropriazione indebita di cose ed oggetti comunque esistenti nell'albergo, di vie di fatto, di offese alla dignità, all'onore, agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei propri superiori, dei colleghi di lavoro e della clientela, e che si fossero resi colpevoli di reiterato grave stato di ubriachezza.

L'ingiustificato rifiuto di obbedienza nella esplicazione delle proprie mansioni, non comporta il licenziamento in tronco, con le conseguenze relative se non in caso di persistente rifiuto, o dopo l'applicazione delle sanzioni di cui ai primi 4 comma dell'art. 52.

In caso di mancato esperimento delle dette sanzioni il lavoratore perderà soltanto il diritto al preavviso sia nella prima che nella seconda ipotesi. Resta salvo ogni altro diritto acquisito.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del personale; e se per tali fatti il personale ritenesse opportuno licenziarsi, avrà diritto alle indennità stabilite dagli artt. 43 e 44 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 47. — Il licenziamento ed il relativo preavviso debbono essere notificati da ambo le parti per lettera raccomandata — a mezzo posta od a mano — con ricevuta di ritorno.

Durante il periodo di preavviso, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere, per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Le indennità di licenziamento ed ogni altro diritto spettante debbono essere pagate all'atto della cessazione del servizio.

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio, per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore, all'atto della cessazione del servizio e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci rapporti, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale questi è stato occupato nell'azienda e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

XIX - CORREDO

Art. 48. — Tutto il personale dovrà possedere in perfetto ordine la propria divisa di lavoro, consistente in:

- a) per il personale di portineria: abito grigio ferro, foggia civile;
- b) per il personale di sala: giacca bianca, pantaloni neri e scarpe nere;
- c) per i facchini ai piani: panciotto con maniche lunghe;
- d) per le cameriere ai piani: vestito nero e grembiule bianco, salvo gli usi locali, con abolizione della cuffia.

E' consentito l'uso del frak, dello stoffelius e di ogni altro tipo di marsina solo per i capi-servizio negli alberghi di lusso e prima categoria mentre per gli alberghi di seconda categoria, di speciale importanza turistica, è consentito il solo uso dello stoffelius da parte del portiere.

A carico dei datori di lavoro sarà la fornitura degli zoccoli di legno per i lavoratori che svolgono il loro compito in ambienti bagnati a causa del lavoro stesso e precisamente al gelatiere, ai lavapiatti ed al lavandaio.

Le spese per speciali divise, guarnizioni, galloni e bottoni adottate dalle case, saranno a carico del datore di lavoro. E' vietato uscire a diporto con le divise speciali delle case.

Saranno a carico dei datori di lavoro gli arnesi di cucina. Qualora però i medesimi fossero di proprietà del lavoratore a quest'ultimo spetterà un compenso per l'uso.

XX - DISCIPLINA

Art. 49. — Oltre che alle norme del presente Contratto Collettivo di Lavoro, i lavoratori dovranno uniformarsi anche alle altre norme e regolamenti di servizio che potranno essere stabiliti dalla direzione di ciascuna azienda purchè non in contrasto con le disposizioni del presente Contratto.

Art. 50. — E' vietato al personale di richiedere mance ai clienti o contenersi comunque in modo da sollecitarne anche tacitamente il versamento.

Le eventuali infrazioni saranno passibili delle sanzioni previste dal successivo articolo 52.

Art. 51. — In tutti gli alberghi, pensioni e locande, saranno applicati in posto visibile cartelli scritti nelle quattro lingue con i quali si avverte la clientela che la percentuale di servizio viene segnata sul conto.

XXI - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 52. — Le mancanze del personale potranno essere punite in rapporto alle relative gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai giorni 5;
- e) licenziamento senza indennità e senza preavviso per i casi previsti dall'art. 46.

L'importo delle multe sarà devoluto ad un fondo di assistenza a favore dei dipendenti da costituirsi a cura della Commissione Paritetica.

Art. 53. — I portieri degli alberghi e delle pensioni non devono svolgere alcuna attività turistica o commerciale, ma devono limitarsi a fornire ai clienti, con assoluto disinteresse e senza scopo di lucro, e con la massima cortesia, tutte quelle informazioni che vengono loro richieste.

I trasgressori a tali disposizioni sono passibili di sanzioni disciplinari sino alla applicazione delle sanzioni di cui all'art. 46 in caso di recidiva.

XXII - ALBERGHI DI STAGIONE

Art. 54. — S'intendono alberghi, pensioni e locande di stagione, quegli alberghi, pensioni e locande che hanno comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Art. 55. — Con riferimento agli artt. 16 e 18 per quanto riguarda le aziende a carattere stagionale, tenendo presente la particolare condizione delle aziende stesse, la fissazione dell'orario di lavoro, ordinario e straordinario, è demandata ai contratti integrativi locali.

Art. 56. — In riferimento all'art. 18 per le aziende a carattere stagionale le ore straordinarie di lavoro saranno conteggiate sul complesso del servizio prestato settimanalmente. Però non potranno essere effettuate nella giornata più di due ore a congruaggio dell'orario normale.

Art. 57. — In deroga all'art. 20 nelle aziende a carattere stagionale, il riposo settimanale è di ore 24 consecutive ed è consentito, previo accordo tra personale e datore di lavoro, il frazionamento del riposo nelle ore diurne. Nelle località stagionali, durante il periodo di alta stagione, e comunque per un periodo non superiore ai 75 giorni, che può essere diviso in due o tre periodi, il riposo settimanale sarà concesso, ai termini delle leggi vigenti, in 10 ore oltre il periodo normale di riposo di 8 ore giornaliere.

Art. 58. — Agli effetti della conservazione del posto di cui al comma d) dell'art. 26 (disgrazie familiari) si stabilisce che per gli alberghi di stagione essa è obbligatoria per un periodo non superiore ai giorni 6, più il tempo necessario al viaggio di andata e ritorno dalla sede dell'albergo al luogo ove la disgrazia si sia verificata.

In caso di accertata malattia la conservazione del posto va limitata al corrente periodico ufficiale di stagione o a quello dell'ingaggio.

La disposizione del comma e) dell'art. 26 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende alberghiere a carattere stagionale.

Art. 59. — Il rapporto di lavoro cessa ad ogni effetto alla fine del contratto stagionale a termine, o alla chiusura dell'esercizio.

Art. 60. — Consegne: si applicano agli alberghi stagionali le disposizioni dell'articolo 37.

Art. 61. — Negli alberghi stagionali il personale si intenderà, salvo patto diverso, assunto con contratto a tempo determinato.

Nel contratto deve essere indicato, oltre la qualifica, il termine della durata d'ingaggio.

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il prestatore d'opera venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'albergatore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio compresa l'indennità di vitto ed alloggio meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme a sue mani di spettanza del dipendente.

Art. 62. — a) *Periodo di prova.* — Il periodo di prova è fissato in giorni 10 per tutto il personale, escluso quello che abbia già prestato servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni.

b) *Preavviso.* — In riferimento all'art. 42 per il personale assunto a tempo indeterminato negli alberghi di stagione il preavviso è di giorni 15.

c) *Indennità ferie ed anzianità.* — Le disposizioni inerenti le indennità di ferie e di anzianità si applicano soltanto al personale assunto a tempo indeterminato;

d) *Rimborso viaggio.* — Il personale degli alberghi stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o della stazione di confine se proveniente dall'estero).

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale, nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonchè nella ipotesi di licenziamento — nel contratto a tempo determinato — prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa o fatto dell'albergatore.

e) *Premio di fine stagione.* — Al personale degli alberghi stagionali sarà corrisposto un premio di fine stagione la cui misura e modalità saranno determinate nei contratti integrativi.

Il premio di fine stagione peraltro non compete al personale assunto a tempo indeterminato che presti la sua opera per oltre 6 mesi: in tale ipotesi infatti, per il disposto degli artt. 21 e 43 ed ai sensi della lettera c) del presente articolo, spettano i dodicesimi dell'indennità di ferie e di anzianità, riferiti al numero dei mesi di servizio prestati.

Art. 63. — In riferimento all'art. 28 i contratti integrativi dovranno prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione.

Uguale trattamento competerà al personale assunto nei periodi di stagione da aziende alberghiere ad apertura annuale site in località specificatamente climatiche o balneari.

Art. 64. — In caso di epidemia o di altra causa di forza maggiore che obbligasse il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le Organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'art. 2119 del C.C.

Art. 65. — Per quanto non contemplato in questo titolo valgono le norme del presente Contratto.

XXIII - PICCOLI ALBERGHI - PICCOLE PENSIONI - LOCANDE - RETRIBUZIONI FISSE

Art. 66. — Sono considerati piccoli alberghi quelli classificati in terza e quarta categoria, piccole pensioni quelle classificate in seconda e terza categoria, purchè con letti per non più di 45 persone complessivamente.

In tali esercizi, nonchè nelle locande, sarà applicata la percentuale di servizio di cui al precedente art. 30.

Negli esercizi suddetti, nonchè nelle locande, il salario e la percentuale di servizio potranno essere sostituiti con un compenso mensile fisso. Tale compenso potrà essere determinato:

a) a mezzo di accordi aziendali, le cui condizioni, su richiesta indirizzata dal datore di lavoro alla propria Organizzazione, dovranno da questa essere concordate con le Organizzazioni dei Lavoratori tenendo presenti le particolari caratteristiche dell'azienda richiedente;

b) a mezzo di tabelle da inserirsi nei contratti integrativi. (Le aziende che intendessero applicare tale sistema dovranno presentare richiesta alla propria Organizzazione sindacale. Effettuati gli opportuni accertamenti l'Organizzazione dei datori di lavoro e le Organizzazioni dei lavoratori rilasceranno le eventuali autorizzazioni).

I compensi fissi hanno la durata dei contratti integrativi.

Peraltro le singole autorizzazioni possono essere sottoposte a revisione annuale, su richiesta dell'una o dell'altra delle parti contraenti.

I due sistemi potranno essere contemporaneamente adottati nella stessa località.

Negli esercizi come sopra qualificati, qualora venisse mantenuto il sistema della ripartizione della percentuale di servizio, detta percentuale non sarà ripartita alle persone di famiglia del datore di lavoro a meno che esse non risultino effettivamente prestatori d'opera e soggette alle stesse regole di lavoro stabilite dal presente contratto.

Particolari situazioni saranno esaminate ed opportunamente definite d'accordo tra le Organizzazioni locali.

Per tutte le altre norme si fa riferimento a quanto stabilito nel presente Contratto.

XXIV - DELEGATO AZIENDALE - COMMISSIONI INTERNE

Art. 67. — Presso ogni azienda alberghiera ove siano addetti da 9 sino a 25 dipendenti verrà nominato, con libere elezioni, un delegato aziendale.

Presso le aziende con più di 25 dipendenti verrà nominata, con libere elezioni, una Commissione Interna, formata da tre membri in rappresentanza rispettivamente delle

tre categorie del personale (impiegati, personale interno, personale esterno). In ogni caso la Commissione Interna dovrà essere composta di tre membri.

I delegati aziendali e i membri delle Commissioni Interne durano in carica un anno e sono rieleggibili.

Il delegato aziendale ed i componenti la Commissione Interna rappresentano l'organo di collegamento tra la direzione dell'albergo ed i lavoratori.

Specificamente l'organo suddetto avrà il compito di vigilare sulla esatta applicazione contrattuale degli accordi di lavoro, controllare il gettito della percentuale di servizio e la sua distribuzione, nonché formulare proposte intese a migliorare il trattamento dei lavoratori.

Nelle more della regolare costituzione della Commissione Interna o della nomina del delegato aziendale, il controllo della percentuale di servizio verrà esercitato da due o più lavoratori designati a tal fine, di mese in mese, dai propri colleghi e scelti tra i dipendenti dell'azienda, ovvero chiamati mediante sorteggio o mediante votazione.

Il delegato aziendale e i membri della Commissione Interna non potranno essere licenziati per la durata del loro incarico né durante i 6 mesi successivi, se non per i motivi di cui al primo comma dell'art. 46, o allorché gli stessi siano stati sottoposti a tutti i provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 52, lettere a), b), c), d) salvo, in questo secondo caso, l'osservanza di cui alle norme degli artt. 42 e 43.

Quando il lavoratore si ritenga ingiustamente licenziato, potrà ricorrere alla Commissione Paritetica entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento. Tale notifica dovrà essere trasmessa con lettera raccomandata.

La Commissione accerta la consistenza e gravità dei fatti addebitati al lavoratore entro 7 giorni dal ricevimento del ricorso ed emette il suo giudizio da notificarsi alle Parti.

Quando la Commissione stessa accerti la sussistenza di motivi validi a giustificare il licenziamento ne darà atto nella sua decisione; qualora al contrario i motivi addotti appaiano incerti e inadeguati alla gravità del provvedimento adottato o dovessero risultare insussistenti, la Commissione interverrà nel tentativo di conciliare le Parti e ripristinare il rapporto di lavoro.

Qualora il tentativo di ripristinare il rapporto di lavoro risultasse infruttuoso al lavoratore dovrà essere corrisposto un indennizzo pari all'importo delle retribuzioni che sarebbero dovute per tutto il periodo residuo tutelato, con un minimo comunque di mesi 6.

Avverso il deliberato della Commissione Paritetica le Parti hanno facoltà di ricorrere alla Commissione Paritetica centrale il cui giudizio è definitivo.

Nel contratto a termine — normale nel settore stagionale — la garanzia del rapporto di lavoro è ad ogni effetto limitata ai termini previsti dal contratto personale di ingaggio.

Tutte le disposizioni contemplate dal presente articolo sono estese in favore dei lavoratori dirigenti sindacali nazionali, nonché del segretario del sindacato provinciale e del responsabile provinciale contrattuale.

Nelle aziende ove ad oggi il delegato aziendale e le Commissioni Interne non fossero in funzione si dovrà procedere alla loro elezione entro il 31 dicembre 1959.

I delegati aziendali e i componenti le Commissioni Interne attualmente in carica continueranno nelle loro funzioni sino alla scadenza del mandato.

XXV - COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 68. — *Primo.* — E' costituita una Commissione Paritetica nazionale con il compito:

a) di esercitare le funzioni di controllo sull'amministrazione e ripartizione della percentuale di servizio, nell'ipotesi prevista all'art. 35;

b) di esperire il tentativo di amichevole composizione, da effettuarsi prima di qualsiasi azione, nell'ipotesi di controversia di carattere generale relativo alla interpretazione o alla applicazione delle norme del presente Contratto;

c) di assolvere alle incombenze di sua competenza previste all'art. 67.

La Commissione Paritetica, occorrendo, potrà richiedere l'intervento del Ministero del Lavoro.

Secondo. — Sono costituite presso le Organizzazioni territoriali Commissioni Paritetiche locali con il compito:

a) di esercitare le funzioni di controllo sull'amministrazione e ripartizione della percentuale di servizio secondo le norme di cui all'art. 35;

b) di comporre eventuali divergenze individuali e collettive relative all'applicazione ed interpretazione delle norme dei contratti integrativi;

c) di assolvere alle incombenze di sua competenza previste all'art. 67.

La composizione di ogni divergenza che dovesse insorgere in sede di Commissione Paritetica locale è demandata, in seconda istanza, alla Commissione Paritetica nazionale.

Le disposizioni di cui al presente titolo sostituiscono ed assorbono ogni altra disposizione in materia inserita nei contratti integrativi.

XXVI - PREMIO DI ANZIANITA'

Art. 69. — E' istituito, con efficacia sui rapporti di lavoro a far tempo dal 18 dicembre 1949, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;

due mensilità dopo il secondo decennio;

tre mensilità dopo il terzo decennio.

Ogni premio suaccennato va corrisposto al momento del compimento del relativo decennio.

XXVII - DECORRENZA E DURATA

Art. 70. — Il presente Contratto Nazionale entra in vigore il 1° luglio 1959 e scadrà con la data del 31 dicembre 1961. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di due anni in due anni qualora una delle Parti non lo disdica a mezzo di lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della data di scadenza.

NORMA TRANSITORIA

Nelle località dove attualmente si applica il minimo garantito, l'abolizione e la modifica di tale sistema è subordinata all'accordo delle locali Organizzazioni sindacali.

DICHIARAZIONE INTEGRATIVA

*Interpretazione del penultimo comma dell'art. 66 del Contratto Nazionale
Lavoratori d'Albergo 22 settembre 1959*

Essendo sorti dubbi circa la interpretazione ed applicazione del penultimo comma dell'art. 66 del Contratto Nazionale Lavoratori Albergo 22 settembre 1959, le Parti contraenti hanno concordemente stabilito che il suddetto comma, secondo la loro comune volontà, deve essere interpretato nel senso che, in base ad esso, le Organizzazioni territoriali sono facoltizzate — quando lo ritengano opportuno — a stipulare accordi nei quali si preveda che il salario e la percentuale di servizio sono sostituiti da compensi fissi mensili oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 66 detto, ed anche nei confronti di categorie di aziende alberghiere ivi non considerate.

Il presente atto fa parte integrante ed inscindibile del Contratto Nazionale Lavoratori Albergo 22 settembre 1959 e deve essere depositato in una con il Contratto stesso ai fini e per gli effetti della legge concernente « norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori ».

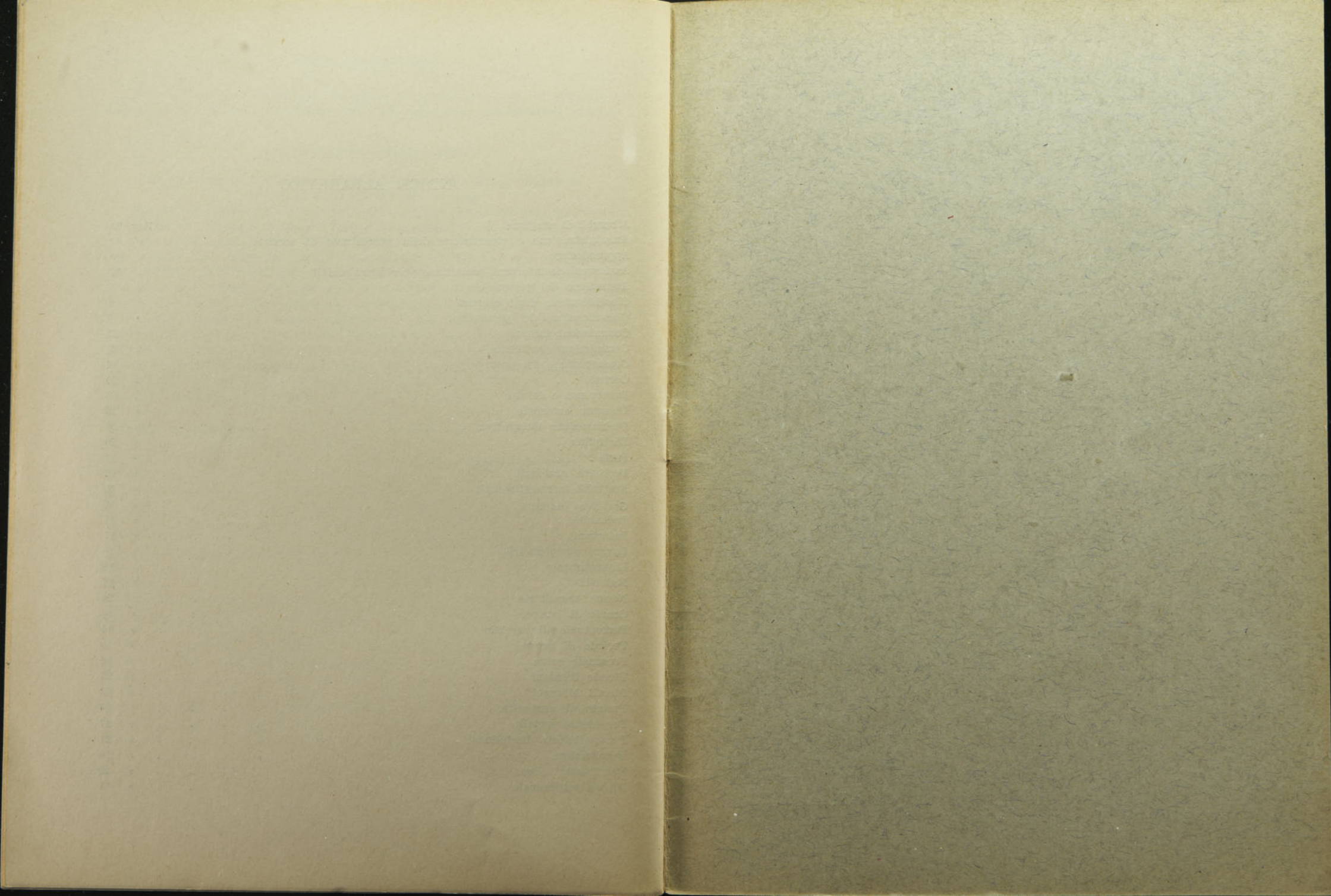
Letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 1° ottobre 1959.

(seguono le firme)

INDICE ALFABETICO

Alberghi di stagione	Pag. 21
Amministrazione e ripartizione della percentuale di servizio	» 14
Apprendistato	» 8
Assicurazione infortuni, malattie e previdenze sociali	» 17
Assunzione del personale	» 7
Classificazione degli esercizi	» 6
Classificazione del personale	» 6
Commissioni interne	» 23
Commissioni paritetiche	» 25
Conservazione del posto	» 12
Corredo	» 20
Decorrenza e durata	» 25
Delegato aziendale	» 23
Dichiarazione integrativa	» 26
Disciplina	» 20
Ferie	» 11
Festività nazionali	» 12
Festività infrasettimanali	» 12
Gratifica natalizia	» 12
Indennità	» 17
Infortuni	» 17
Lavoro straordinario	» 10
Licenziamento	» 18
Malattia	» 17
Norma transitoria	» 26
Orario di lavoro	» 10
Percentuale di servizio	» 14
Periodo di prova	» 9
Personale extra	» 16
Piccole Pensioni	» 23
Piccoli Alberghi	» 23
Premio di anzianità	» 25
Previdenze sociali	» 17
Provvedimenti disciplinari	» 21
Retribuzione	» 13
Retribuzioni fisse	» 23
Riposo settimanale	» 11



Prezzo L. 200