

Accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo - contratti a termine e/o di stagione

Bolzano, il 22 marzo 2019

TRA

L'Unione Albergatori e Pubblici Esercenti (Hoteliers- und Gastwirteverband) della Provincia Autonoma di Bolzano, rappresentata da

Manfred Pinzger, presidente,

in presenza del direttore Dr. Thomas Gruber

e Wilfried Albenberger, responsabile dell'Ufficio Personale

E

le Federazioni Sindacali Provinciali di Settore

ASGB-HANDEL/GASTGEWERBE

CGIL/AGB - FILCAMS - LHFD

SGBCISL - FISASCAT

UIL-SGK UILTuCS

- Alex Piras

- Antonella Costanzo e Maurizio Surian

- Ulrike Egger e Hansjörg Adami

- Walter Largher e Angelika Carfora

VISTO

- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 con successive modifiche
- il CCNL del settore turismo sottoscritto da Federalberghi, Faita con la partecipazione di Confcommercio imprese per Italia e dalle organizzazioni sindacali nazionali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS il 18 gennaio 2014, in seguito semplicemente denominato CCNL del settore Turismo
- l'accordo nazionale sottoscritto da Federalberghi e Faita e dalle organizzazioni sindacali nazionali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS il 31 ottobre 2018
- il CCNL del settore pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo sottoscritto da FIPE, Angem, Lega Coop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative e AGCI e dalle organizzazioni sindacali nazionali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS il 8 febbraio 2018, in seguito semplicemente denominato CCNL del settore pubblici esercizi
- la dichiarazione congiunta sottoscritto da FIPE, ANGEM, LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE e AGCI e dalle organizzazioni sindacali nazionali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS UIL il 7 febbraio 2019
- l'accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo del 29 novembre 2012
- le modifiche apportate all'Accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo del 29 novembre 2012 con accordo del 20 maggio 2015



Premesso che

- dalla data di stipulazione dell'accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo del 29 novembre 2012 modificato con accordo del 20 maggio 2015 sino alla data odierna si è più volte intervenuto sulla materia dei contratti a tempo determinato, sia da parte del legislatore nazionale, sia tramite la stipulazione di accordi collettivi a livello nazionale;
- la crescita del turismo, nell'arco dell'anno in provincia di Bolzano e l'incremento degli arrivi è ormai un fattore che ha di fatto ridotto i margini di differenza tra le stagioni estive ed invernali. Tale effetto benefico sia dal punto di vista economico che occupazionale, supportato da continue iniziative di sviluppo turistico, ha di fatto creato una stagionalità specifica e tipica della provincia di Bolzano, molto più lunga e stabile, ma non ancora annuale e l'attuale normativa sulle aziende stagionali con chiusure minime di 70 o 120 giorni rischiano di limitare da un lato la crescita occupazionale dall'altra il percorso che potrebbe portare a rapporti di lavoro stabili e a tempo indeterminato;
- il settore turistico, e soprattutto quello della provincia di Bolzano, è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di clientela, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, geografica, climatica, festiva, feriale, fieristica, connessa allo svolgimento di iniziative promozionali o commerciali, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale. In tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale;
- le aziende del settore Turismo hanno frequentemente l'obiettivo di prolungare la/le stagione/i, avendo perciò una intensificazione stagionale nell'anno solare più lunga rispetto agli anni precedenti;
- le aziende hanno conseguentemente l'intenzione di garantire ai propri dipendenti un rapporto di lavoro assai più lungo rispetto ai cicli stagionali tradizionali;
- per questo motivo le parti ritengono di dover precisare ed adattare alcune norme contrattuali dell'accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo del 29 novembre 2012, modificato con accordo del 20 maggio 2015 al fine di renderlo più chiaro e eliminare incertezze nella sua applicazione;
- il presente accordo avrà validità per tutte le imprese che applicano il CCNL del settore Turismo o il CCNL del settore pubblici esercizi (escluse le imprese di viaggi e turismo nonché le aziende aderenti all'associazione Angem, Lega Coop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative e AGCI) nonché l'accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo del 29 novembre 2012 e successive modiche;
- il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di cui all'art. 1 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 costituisce la forma comune di rapporto di lavoro e le parti si impegnano a sensibilizzare i datori di lavoro e i lavoratori alla stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato;
- è interesse comune delle parti di stabilizzare i rapporti di lavoro dei dipendenti nelle aziende con apertura annuale tenendo conto anche dell'art. 115 CCNL Federalberghi del 20 febbraio 2010 e 18 gennaio 2014, nonché dell'art. 117 CCNL FIPE del 8 febbraio 2018, che prevedono l'attivazione di una banca delle ore al fine di mettere i lavoratori in condizioni di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo, nonché di utilizzare le ferie e permessi residui.
- le parti hanno stabilito quanto segue:

Capo I - Contratti a termine e/o di stagione

Sono abrogati i capi II e III dell'accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo del 29 novembre 2012 nonché il relativo accordo modificativo del 20 maggio 2015.

Si è stipulato il seguente **Accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo - contratti a termine e/o di stagione**:

Art. 1 - Aziende stagionali

In riferimento al D.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963, punto 48, D.P.R. n. 378 del 11 luglio 1995 e decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, tutte le aziende che effettuano una chiusura di 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi nell'anno solare rientrano tra le aziende stagionali.

VISTO

- il CCNL del settore turismo del 18 gennaio 2014 e del settore pubblici esercizi del 8 febbraio 2018, ai dipendenti di aziende alberghiere e pubblici esercizi della Provincia di Bolzano viene riconosciuta un'indennità di stagionalità.

Art. 2 - Indennità per contratti a termine e/o di stagione

L'indennità per contratti a termine e/o di stagione costituisce parte integrante della retribuzione mensile effettiva ed è calcolata su paga base, contingenza ed elemento provinciale. Essa ha quindi incidenza su tutti gli istituti contrattuali (13ma e 14ma mensilità, ferie, straordinari ecc.). L'ammontare dell'indennità di stagionalità è fissata nella percentuale dell'8%.

La corresponsione dell'indennità di cui sopra compensa, se è dovuta, anche l'importo dell'anzianità di servizio maturata dal lavoratore nell'ambito di diversi contratti a carattere stagionale.

L'indennità per contratti a termine e/o di stagione spetta a tutti i lavoratori con contratto stagionale o contratto a termine.

In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure di riassunzione a tempo indeterminato entro sei mesi dalla cessazione del contratto a tempo determinato e/o di stagione l'importo di tale indennità viene trasformata in "superminimo individuale non assorbibile".

L'indennità dell'8% di cui al periodo precedente non è dovuta esclusivamente in relazione ai contratti a termine conclusi per sostituzione di lavoratori assunti a tempo indeterminato che si trovano in malattia, infortunio, maternità obbligatoria e facoltativa, nonché in tutti i casi previsti dall'articolo 81 del CCNL Turismo e dall'articolo 88 del CCNL del settore pubblici esercizi.

Art. 3 - Rapporti di lavoro stagionali

Visto l'art. 78 e seguenti del CCNL del settore turismo e l'art. 85 e seguenti del CCNL del settore pubblici esercizi, i contratti di lavoro a termine stagionali possono essere sottoscritti senza indicazione del termine finale della stagione, in tali casi, i contratti possono essere risolti dal datore di lavoro, con un preavviso di 15 giorni di calendario in concomitanza con la scadenza di stagione, mentre il lavoratore potrà presentare, in qualsiasi momento, le dimissioni dal rapporto di lavoro rispettando un preavviso di giorni 15.

Nel contratto individuale di lavoro a termine va indicata la natura stagionale dell'occupazione.

Art. 4 - Contratti a termine in aziende turistiche

a) Aziende "AAS 50" (stagionalità AltoAdige/Südtirol con chiusura minima di 50 giorni)

Vista la peculiarità delle aziende turistiche della Provincia di Bolzano così come citata in premessa, è volontà delle parti di implementare, anche ai fini dell'aumento e della possibile stabilità occupazionale, una stagionalità specifica per il territorio. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni della presente lettera è da intendersi azienda "AAS 50" l'azienda turistica annuale della Provincia di Bolzano che osserva uno o massimo due periodi di chiusura minima di 50 giorni di calendario nell'arco dell'anno solare (01.01 - 31.01).

Vista la peculiarità del settore turistico nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano, le parti concordano nell'individuare quale ipotesi di contratto a tempo determinato ricondotto ad intensificazione dell'attività stagionale anche quello sottoscritto in seno ad aziende ad apertura annuale, con durata complessiva non superiore a 315 giorni (trecentoquindici), da conteggiarsi in un arco di 12 mesi, da intendersi come periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

In caso la durata del rapporto sia superiore ai 300 giorni (trecento) deve essere garantito al lavoratore a termine durante il rapporto di lavoro, su sua richiesta scritta, un periodo di ferie di due settimane. Il periodo di fruizione delle ferie deve essere concordato tra le parti, tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali e delle esigenze familiari dei dipendenti (conciliazione vita familiare/extrascolastico/lavoro).

b) Aziende ad apertura annuale

Vista la peculiarità del settore turistico nell'intero territorio della Provincia Autonoma di Bolzano, le parti concordano nell'individuare quale ipotesi di contratto a tempo determinato ricondotto ad intensificazione dell'attività stagionale anche quello sottoscritto in seno ad aziende ad apertura annuale, con durata complessiva non superiore a 315 giorni (trecentoquindici), da conteggiarsi in un arco di 12 mesi, da intendersi come periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

In caso la durata del rapporto sia superiore ai 300 giorni (trecento) deve essere garantito al lavoratore a termine durante il rapporto di lavoro, su sua richiesta scritta, un periodo di ferie di due settimane. Il periodo di fruizione delle ferie deve essere concordato tra le parti, tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali e delle esigenze familiari dei dipendenti (conciliazione vita familiare/extrascolastico/lavoro).

Il limite massimo per la stipulazione di contratti a termine per intensificazione di attività stagionale nelle aziende di cui alla presente lettera b) è fissato al 40% dei contratti a tempo indeterminato al momento dell'assunzione.

c) Al contratto a tempo determinato per intensificazione stagionale di cui al presente articolo non trovano applicazione:

- il limite di 24 mesi posto alla durata del contratto a tempo determinato dall'art. 19 comma 2 del d.lgs 81/2015 (e successive integrazioni e modificazioni);
- le disposizioni riguardanti gli intervalli tra contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 21 comma 2 primo capoverso d.lgs 81/2015 (e successive integrazioni e modificazioni);
- le limitazioni quantitative di cui all'art. 23 comma 1 del d.lgs 81/2015 (e successive integrazioni e modificazioni), che si confermano nei limiti quantitativi previsti dal CCNL del settore Turismo e CCNL del settore pubblici esercizi per diverse ipotesi di contratti a tempo determinato, fatto salvo quanto disposto dal comma 2 dell'art. 23 del d.lgs 81/2015 (e successive integrazioni e modificazioni) e fermo restando il limite di cui al punto b) del presente articolo.

d) Nel contratto individuale di lavoro a termine va indicata la causale di intensificazione stagionale in aziende con apertura annuale e il termine di preavviso di cui all'art. 5, lett. c) del presente accordo.

e) Il contratto a tempo determinato per intensificazione stagionale di cui sopra può essere rinnovato o prorogato, nel limite della durata massima di giorni 315 (trecentoquindici), sempre da conteggiarsi nel periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno. Nell'arco di una stagione, per tale tipologia contrattuale, sono ammesse due proroghe in caso di prima assunzione e una proroga nelle assunzioni successive presso lo stesso datore di lavoro.

- f) I diritti di precedenza individuati nel comma 1 (per i lavoratori non stagionali) e nel comma 3 (per i lavoratori stagionali) dell'art. 24 d.lgs 81/2015 (e successive integrazioni e modificazioni) vanno esercitati con le modalità previste dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, quindi con comunicazione scritta da recapitarsi al datore di lavoro entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- g) Non sussiste alcun obbligo di comunicazione dei contratti a termine alla Cassa turistica dell'Alto Adige, poiché nella Provincia Autonoma di Bolzano è prevista la comunicazione del rapporto di lavoro con indicazione del tipo di contratto all'Ufficio Servizio Lavoro della Provincia dove è stata creata un'apposita banca dati.
- h) La stagionalità come definita dall'art. 83 CCNL del settore Turismo e dall'art. 90 CCNL del settore pubblici esercizi, nonché quella del presente articolo, soddisfa i requisiti legali richiesti dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ai fini dell'applicazione delle normative in materia di stagionalità.

Le parti si incontreranno entro e non oltre il 31 gennaio 2020 per verificare, in base ai dati ufficiali del servizio mercato di lavoro della provincia di Bolzano, l'efficacia del presente articolo 4.

Art. 5 - Risoluzione anticipata del contratto a termine

- a) Risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del datore di lavoro.
Qualora il lavoratore venga licenziato senza giusta causa o a causa della chiusura dell'azienda per colpa del datore di lavoro o per motivi a lui attribuibili egli ha diritto ad un indennizzo pari al massimo della retribuzione spettante dalla giornata del licenziamento alla fine del contratto di lavoro (retribuzione, tredicesima e quattordicesima nonché ferie e TFR ecc.).
- b) Risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore.
Se il contratto a termine viene risolto da parte del lavoratore senza giusta causa o se si constata un'assenza ingiustificata prima del termine del contratto, il datore di lavoro ha il diritto di trattenere un indennizzo pari al massimo alla retribuzione spettante al lavoratore (retribuzione, tredicesima e quattordicesima nonché ferie e TFR ecc.).
- c) Dimissione da parte del dipendente durante il contratto a termine.
Il dipendente può recedere dal contratto a termine rispettando un preavviso di almeno 20 giorni di calendario. In mancanza dell'intero periodo di preavviso lavorato il datore di lavoro ha il diritto di trattenere un indennizzo come previsto nel precedente punto b).

Art. 6 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

Ai lavoratori stagionali saranno erogate tutte le spettanze con l'ultima busta paga, incluso il T.F.R.



Art. 7 - Ipotesi di conversione del contratto di lavoro a tempo indeterminato

- a) Il lavoratore, che nell'arco di due anni di calendario consecutivi abbia lavorato, presso il medesimo datore di lavoro, con contratti a tempo determinato, per 315 giorni in ciascun anno, ha diritto, previa sua richiesta scritta, alla conversione del contratto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con il medesimo inquadramento (mansione, livello, retribuzione, tempo pieno/parziale) dell'ultimo contratto a tempo determinato.
- b) La richiesta di conversione del contratto va formalizzata all'azienda per iscritto entro sei mesi dal raggiungimento dei requisiti di cui al punto a), pena la decadenza dal diritto stesso. L'anzianità aziendale decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato.
- c) Ai fini del calcolo dei requisiti di cui al punto a), si tiene conto dei periodi di lavoro svolti dal 01.01.2018 in poi.
- d) Nel contratto individuale di lavoro a tempo determinato va indicato, con apposita parte firmata dal lavoratore, il diritto per il lavoratore di chiedere l'assunzione o conversione del contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi del presente articolo.

Le disposizioni del presente Capo I - Contratti a termine e/o di stagione trovano applicazione in via sperimentale fino al 31.12.2021.

Capo II - Accordi Vari

Aumento dell'Elemento Provinciale

L'elemento provinciale di cui all'art. 26 dell'Accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo del 29 novembre 2012 sarà aumentato e fissato nella seguente misura:

Livello	Valore attuale	Valore dal 01/05/2019	Valore dal 01/05/2020	Valore dal 01/05/2021	aumento totale
Quadro A	50,00 €	70,00 €	85,00 €	100,00 €	50,00 €
Quadro B	50,00 €	70,00 €	85,00 €	100,00 €	50,00 €
I	50,00 €	70,00 €	85,00 €	100,00 €	50,00 €
II	50,00 €	70,00 €	85,00 €	100,00 €	50,00 €
III	50,00 €	70,00 €	85,00 €	100,00 €	50,00 €
IV	50,00 €	70,00 €	85,00 €	100,00 €	50,00 €
V	50,00 €	70,00 €	85,00 €	100,00 €	50,00 €
VI	50,00 €	70,00 €	85,00 €	100,00 €	50,00 €
VI-s	50,00 €	70,00 €	85,00 €	100,00 €	50,00 €
VII	50,00 €	70,00 €	85,00 €	100,00 €	50,00 €

Fondo sanitario integrativo locale

Visto l'art. 1, comma 177 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e visto la volontà di prevedere un fondo sanitario integrativo paritetico a livello provinciale (sostitutivo ai Fondi FAST e EST). La decorrenza di tale pagamento sarà comunque retroattiva al 01 gennaio 2019.

L'importo previsto dal CCNL del settore Turismo e dal CCNL del settore pubblici esercizi dovrà essere accantonato per tutti i dipendenti. Il relativo pagamento dovrà essere effettuato appena il relativo codice sul F24 verrà pubblicato dall'Agenzia delle Entrate.

Le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2019 per concordare l'adesione ad un fondo locale paritetico.

Fondo previdenza complementare

Le parti concordano che, qualora un lavoratore risulta iscritto al fondo di previdenza complementare locale (Laborfonds), la relativa quota del contributo a carico del datore di lavoro sarà fissata al 1,55% della retribuzione utile per il computo del TFR.

L'aumento del contributo a carico del datore di lavoro (aumento di 1%) decorrerà a partire dal 01 aprile 2019 (II trimestre 2019).

Riformulazione del testo dell'accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo del 29 novembre 2012

Le parti si impegnano a riformulare il testo entro il 30 giugno 2019, tenendo conto dei vari accordi integrativi stipulati a livello provinciale fino ad oggi.

Il presente accordo entra in vigore il 22/03/2019 e si applica fino al 31/12/2021 a tutti i dipendenti da aziende del settore turismo della Provincia di Bolzano che applicano il CCNL del settore Turismo oppure il CCNL del settore pubblici esercizi, nonché l'Accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo del 29 novembre 2012.

La stesura definitiva del testo e della versione in lingua tedesca avverrà entro e non oltre il 10 aprile 2019.

Letto, confermato e sottoscritto



