



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI ANIMAZIONE, SPETTACOLO TURISTICO, CONTATTO, MINICLUB, BABYSITTING, LUDOTECHE E SPORT

Parti contraenti: FEDERTERZIARIO – FEDERTERZIARIO TURISMO – UGL TERZIARIO NAZIONALE - UGL

Stipula: 05.08.2019

Decorrenza e durata normativa ed economica: 01.08.2019/31.12.2022

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE:

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro dipendente delle aziende, di qualsiasi natura e/o struttura giuridica, che, in qualità di soggetti terzi rispetto alle strutture alberghiere, ai villaggi turistici, agli stabilimenti balneari, alle discoteche, ai pub, ai parchi divertimento, acquatici o tematici, o comunque rispetto ad eventi, spettacoli o intrattenimenti in generale, impieghino personale addetto all'intrattenimento di adulti e bambini.

Art. 6 - PREMIO DI RISULTATO E POLITICHE DI WELFARE

Con contratti aziendali potranno essere istituiti premi di risultato legati all'ottimizzazione dei servizi resi dal personale alla clientela e agli obiettivi derivati dall'accordo aziendale. In ordine alla quantificazione del premio, ai criteri di individuazione degli incrementi ed ai requisiti per la decontribuzione dei premi si rimanda alla normativa applicabile cui i contratti aziendali dovranno attenersi.

Il premio non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Artt. Dall'8 al 13 - ENTI BILATERALI

EBINTUR con il compito di promuovere iniziative formative e di inserimento e di riqualificazione professionale; di coordinare, vigilare e monitorare le attività dei Centri di servizio; di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; promuove la conoscenza degli strumenti contrattuali.

Al fine di garantire la funzionalità dell'Ente Bilaterale la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 1 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,80 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

Le Parti individuano in **FONDITALIA** (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua, cui EBINTUR farà riferimento per l'assistenza tecnica, la formazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.

Artt. Dal 21 al 25 - ATTIVITA' SINDACALE

Artt. Dal 26 al 32 - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Artt. 27 e 28 - PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione ed è stabilita nelle misure che seguono:

LIVELLO	DURATA (gg)
I	150
II	75
III	45
IV e V	30

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



lavorativa. Il personale che entro il termine di 2 anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

Art. 32 - MANSIONI PROMISCUE

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e che non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare

MERCATO DEL LAVORO

Art. 33 - SALARIO DI PRIMO INGRESSO

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO (limitatamente all'assunzione di dipendenti da inquadrare nel 2°,3° e 4° livello): I primi 12 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 12 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento. Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività, e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri dipendenti, limitatamente ai livelli 2°, 3° e 4°, le retribuzioni ridotte previste ai precedenti commi, previa comunicazione all'Ente Bilaterale EBINTUR della documentazione attestante le condizioni per cui è prevista l'applicabilità del salario di primo ingresso

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (limitatamente all'assunzione di personale in possesso delle caratteristiche soggettive previste ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2 , lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati): I primi 6 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 6 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

CONTRATTO DI APPENDISTATO

Artt. Dal 34 al 59 - APPRENDISTATO

Il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 % per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Potranno essere assunti: con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca: giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni; con contratto di apprendistato professionalizzante: lavoratori dal compimento dei 17 anni di età, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005; con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 25 giorni di effettiva presenza al lavoro.

Il contratto di assunzione deve avere forma scritta e indicare: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito in forma sintetica.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, comportano la proroga del termine di scadenza di contratto, con conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi.

All'apprendista si applicano le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni dalla scadenza del periodo di formazione. Il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti sarà 2 livelli inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato e un 1 livello inferiore per la seconda metà del periodo di apprendistato. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

E' in ogni caso vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.



Il rapporto di apprendistato non può avere durata inferiore a mesi 6 e si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire.

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima del contratto di apprendistato

PROFILI PROFESSIONALI	ORE COMPLESSIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE	DURATA
Inquadramento finale al II livello	120	36
Inquadramento finale al III livello	90	36
Inquadramento finale al IV livello	80	36
Inquadramento finale al V livello	60	36

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 60 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- il trattamento economico e normativo, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Art. 61 - LAVORO SUPPLEMENTARE -LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro supplementare non potrà essere superiore al 35% delle ore di lavoro settimanali concordate; fatti salvi specifici accordi tra le parti.

Se il lavoro supplementare è svolto durante giorni festivi, la maggiorazione sarà pari al 50% della quota oraria della retribuzione di fatto, e al 20% per la notte. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto e il termine minimo di preavviso per il loro esercizio è di 2 giorni.

Artt. 63 e 64 - CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione.

Le parti possono altresì concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata. A tale aumento verrà corrisposta la quota oraria della retribuzione maggiorata almeno nella misura del 21,5% (20% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Artt. Dal 71 al 75 - LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



Il contratto a termine deve risultare da atto scritto, salvo il rapporto di lavoro non sia superiore ai 12 gg. Non deve avere durata superiore a 36 mesi. Se la durata iniziale è inferiore a 24 mesi può essere prorogato per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi sino ad arrivare ai 24 mesi. I lavoratori a tempo determinato non possono essere più del 40% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo avvio di nuova attività.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Artt. Dal 76 al 78

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo determinato non potranno superare il 50% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso, complessivamente i lavoratori in somministrazione, a tempo determinato ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno superare la misura del 50% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in forma scritta.

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato, interscambi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare complessivamente i 24 mesi ed i contratti non potranno essere prorogati più di 4 volte.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 79 - DECLARATORIA DEL PERSONALE

1° LIVELLO: Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori con funzioni direttive e che posseggono un alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa funzionali alla gestione totale della squadra di animazione durante la stagione lavorativa all'interno della struttura turistica oggetto del contratto di appalto. Il tutto in relazione ai servizi di intrattenimento compreso la gestione della relazione con direttore della struttura, con gli ospiti vacanzieri, con tutti i componenti della squadra.

2° LIVELLO: Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori con funzioni direttive e che posseggono un alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa funzionali alla gestione totale di una piccola squadra di animazione durante la stagione lavorativa all'interno della struttura turistica oggetto del contratto di appalto o di supporto ad altro responsabile di squadra per tutte le funzioni descritte in caso la squadra di animazione abbia grandi dimensioni; il tutto in relazione ai servizi di intrattenimento compreso la gestione della relazione con direttore della struttura, con gli ospiti vacanzieri, con tutti i componenti della squadra.

3° LIVELLO: Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori di concetto che posseggono un sufficiente livello di responsabilità gestionale e organizzativa di piccoli gruppi di persone funzionali al buon andamento del proprio singolo settore. Appartengono inoltre tutte le figure con alta competenza tecnica o artistica. Riportano al Capo Animatori e al Capo equipe o al Responsabile Serale

4° LIVELLO: Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori con funzioni esecutive che abbiano un'esperienza pregressa in animazione e si distinguono per conoscenza da quelli in prima stagione.

5° LIVELLO: Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori con funzioni esecutive in prima stagione senza esperienze pregresse.

ORARIO DI LAVORO (Artt. Dall'80 al 92)

Art. 80 - Orario normale settimanale e flessibilità

La normale durata settimanale effettiva dell'orario di lavoro è di 45 ore (divisore mensile 195, divisore giornaliero mensile 26 gg). In relazione alla peculiarità del settore e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali,



intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore alle 45 ore. Conseguentemente, il maggiore orario effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore, non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazione di durata inferiore alle 45 ore non dà luogo a riduzione della normale retribuzione. Si specifica, tuttavia, il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore alle 45 ore non possono superare le 8 settimane consecutive e, in ogni caso l'orario, di lavoro non potrà superare le 13 ore giornaliere.

Art. 81 - RIPOSO GIORNALIERO

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutive, da effettuarsi nell'arco di 24 ore.

Art. 82- RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, oltre le ore di riposo giornaliero. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. La disciplina del riposo settimanale può essere derogata solo nei seguenti specifici casi: Attività di lavori a turni; Attività di lavoro frazionate nella giornata; Specifiche ed eccezionali previsioni contenute nei contratti aziendali, a condizione che ai lavoratori siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo o, in caso di eccezionale impossibilità oggettiva, che sia predisposta una protezione appropriata a favore degli stessi.

Le deroghe possono riguardare le regole della periodicità, della coincidenza con la domenica, della durata ovvero della consecutività. Con riferimento alla coincidenza del riposo con la domenica la legge prevede che le attività stagionali possono fissare il riposo in un giorno diverso.

Art. 86 - LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale e deve corrispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il tetto delle ore straordinario è fissato in 250 ore annue.

Il lavoratore non potrà esimersi, se non per giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati.

Art.87 - BANCA ORE

Le ore di straordinario prestate dai dipendenti verranno accantonate presso la banca ore, nei limiti eventualmente previsti dalla contrattazione aziendale o dal contratto individuale.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione. La data e l'ora della richiesta rileveranno ai fini del diritto di precedenza.

Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, potranno godere dei riposi compensativi e quindi assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva, un numero di lavoratori non superiore al 5% della forza occupata che si riduce al 2% per il giorno di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana. Per le aziende che occupano meno di 29 dipendenti, i riposi compensativi potranno essere goduti individualmente e non contemporaneamente facendo rotare il personale richiedente.

Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lo straordinario.

Artt. dal 90 al 91- FESTIVITÀ, FESTIVITÀ SOPPRESSE E FERIE

Relativamente alle festività si rimanda a quanto stabilito dalla legge.

Il personale ha diritto a permessi retribuiti per festività sopresse pari a 32 ore annue.

Tutto il personale ha diritto a 26 gg. annui di ferie. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata. Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine.

PERMESSI E CONGEDI (Artt. Dal 93 al 99)

Congedo per motivi familiari: I dipendenti possono chiedere per gravi e documentati motivi familiari un periodo di congedo retribuito di massimo di 5 giorni, prolungabile di altri 3 giorni in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

Congedi e permessi per handicap: si rinvia alle norme vigenti in materia.



Congedo matrimoniale I dipendenti, non in prova, hanno diritto ad un periodo di congedo straordinario, non superiore a 15 giorni di calendario.

MISSIONI, TRASFERIMENTI E DISTACCO (Artt. Dal 100 al 111)

TRATTAMENTO ECONOMICO (Artt. Dal 112 al 118)

Artt. 112 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione si compone delle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobate (paga base + indennità di contingenza);
- eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati;
- eventuali scatti di anzianità.

Livello	Paga Base dal 1/08/2019	Aumenti salariali dal 1/08/2020	Aumenti salariali dal 1/08/2021
I	€ 2.440,00	€ 24,27	€ 40,46
II	€ 1.765,00	€ 21,01	€ 35,02
III	€ 1.395,00	€ 18,91	€ 31,52
IV	€ 1.375,00	€ 16,99	€ 28,31
V	€ 1.295,00	€ 14,56	€ 24,27

Art. 114 - SCATTI DI ANZIANITÀ

A tutto il personale verranno riconosciuti 6 scatti quadriennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società).

Gli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

LIVELLI	EURO
I	26,00
II	25,00
III	24,00
IV	23,00
V	21,00

Nel caso in cui nel corso del quadriennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Art. 115 - TREDICESIMA MENSILITÀ

In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non



verrà considerata.

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (Artt. Dal 119 al 134)

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (Artt. Dal 135 al 146)

Art. 136 - PREAVVISO

I termini di preavviso calcolati in giornate di calendario sono:

LIVELLI	Fino a 5 anni di servizio	Oltre i 5 e fino ai 10 anni di servizio	Oltre i 10 anni di servizio
I	2 mesi	3 mesi	4 mesi
II e III	1 mese	45 giorni	2 mesi
IV e V	20 giorni	30 giorni	45 giorni

Artt. 143 e 144 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto nei modi previsti dalla legge. Sono escluse dal calcolo le somme derivanti da rimborsi spese, le somme "una tantum", i compensi da lavoro straordinario, l'indennità sostitutiva di preavviso, l'indennità sostitutiva di ferie, le indennità di trasferta. Le somme devono essere corrisposte all'atto della cessazione del rapporto di lavoro...

VIGENZA CONTRATTUALE (Artt. Dal 147 al 148)