FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI

FIPE

CONFCOMMERCIO

IMPRESE PER L'ITALIA

Nuoro Ogliastra

Breve guida

alle assunzioni nei Pubblici Esercizi e negli Stabilimenti Balneari

Stagione 2016

CONFCOMMERCIO

CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
Nuoro Ogliastra

FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI
FIPE
CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Avvertenze 2
1. LAVORO A CHIAMATA 3
2. TEMPO DETERMINATO 4
3. LAVORATORI EXTRA E SURROGA 7
1 Qualifiche e trattamento economico 8
4. PART TIME WEEK END 9
5. LAVORO OCCASIONALE – VOUCHER 10
6. ORARIO DI LAVORO 12
1 Riposo settimanale 14
7. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 15
1 Quas 15
1.1 Finanziamento 15
2 Fondo Est 16
2.1 Finanziamento 16
ALLEGATO 1 18

CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
Nuoro Ogliastra

FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI
FIPE
CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA

Avvertenze

Negli ultimi anni, il riesame dei rapporti di lavoro ha determinato importanti cambiamenti delle tipologie dei contratti.

Nel 2014 è stato avviato un nuovo programma di riforme (c.d. Jobs Act) che interessa il Mercato del lavoro e il Welfare. Con il termine Jobs Act s'intendono l'insieme delle misure e dei provvedimenti normativi avviati dal Governo con la legge delega 183/2014 al fine di favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro e il sistema delle tutele. Tra i provvedimenti adottati in attuazione della legge 183 si segnalano il decreto legislativo 80/2015, recante Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro nonché il decreto legislativo 23/2015, in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, e il decreto legislativo 81/2015 di riordino delle diverse tipologie di contratti di lavoro e di revisione della normativa in tema di mansioni.

Alla luce di tutte le novità introdotte, la guida intende offrire gli strumenti necessari per orientarsi tra le numerose tipologie di contratti di lavoro esistenti per consentire alle aziende di dotarsi di strumenti appropriati, organizzare i propri processi produttivi e le risorse umane, in vista della stagione estiva appena iniziata.

Al contratto di apprendistato la Federazione ha dedicato uno specifico focus "*Guida all'apprendistato stagionale nel turismo – pubblici esercizi*".

1. LAVORO A CHIAMATA

La disciplina del contratto di lavoro a tempo intermittente è stata riscritta dal D.Lgs. n. 81/2015 (c.d. codice dei contratti), attuativo della delega di cui alla L. n. 183/2014 (Jobs act), che ha abrogato gli artt. 33-45 del D.Lgs. n. 276/2003.

Il contratto di lavoro intermittente può essere oggi concluso:

1. per le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
2. nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni, oppure, di età superiore a 55 anni. Le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno.

Qualora la prima ipotesi non sia attuata dalla contrattazione collettiva – come nel settore turismo, le ipotesi di ricorso a questo tipo di contratto sono individuate da un apposito decreto ministeriale. Come confermato dall'Interpello n.10/2016, è ancora possibile riferirsi alle attività a carattere discontinuo della tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti.
Restano al riguardo ferme le interpretazioni già fornite in passato dallo stesso Ministero in ordine alla corretta applicazione del citato Regio Decreto in funzione della stipula del contratto in esame.
Tra le occupazioni indicate nel R.D. n. 2657/1923 si segnalano le seguenti:

> Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955

In sostanza è necessario verificare la presenza dell'attività – per la quale l'azienda vuole impiegare un lavoratore con contratto intermittente - nella tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (in

allegato). Nel caso contrario è possibile utilizzare (punto 2) il criterio soggettivo (età del lavoratore).

Le attività previste dalla tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 secondo la prassi amministrativa degli ultimi anni, sono da considerarsi a maglia larga. Ad esempio la tabella prevede la figura del cuoco e non quella del pizzaiolo. Secondo una interpretazione consolidata possiamo ricomprendere nella figura del cuoco – prevista dalla citata tabella - anche la figura del pizzaiolo in quanto assimilabile.

Il contratto di lavoro intermittente, come confermato anche dalla nuova disciplina raccolta nel Decreto Legislativo n.81/2015, è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle **400 giornate** nell'arco di tre anni solari, ad **eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo**. Pertanto, **tale limite di durata massima non si applica ai contratti di lavoro intermittente stipulati nei settori del Turismo, dei Pubblici esercizi e dello spettacolo**.

2. TEMPO DETERMINATO

Si sono susseguiti, nel corso degli anni, diversi interventi sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Da ultimo, il Decreto Legislativo n. 81/2015 contiene la nuova disciplina normativa recependo le novità introdotte dalla Legge n. 78/2014, di conversione del Decreto Legge n. 34/2014.

Il d.l. n. 34/2014 ha eliminato definitivamente l'obbligo di indicazione delle ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" giustificatrici dell'apposizione del termine al contratto di lavoro (causali).

Con riguardo alle causali sostitutive o di stagionalità il Ministero ritiene, ai soli fini di trasparenza, che il contratto scritto seguiti a far risultare tali causali giustificatrici.

Contestualmente alla eliminazione dell'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici del termine, il Legislatore ha introdotto dei limiti di carattere quantitativo alla stipula del contratti a tempo determinato, limiti peraltro presidiati da sanzione amministrativa.

Rispetto ai limiti quantitativi, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicabile, il datore di lavoro è tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato ed a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, nel caso delle attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine. Tale base di computo è necessaria per valutare il rispetto della **percentuale massima del 20%** dei contratti a termine rispetto alla forza lavoro.

Il Ministero precisa che il rinvio alla contrattazione collettiva è un rinvio privo di particolari "vincoli". Ciò vuol dire che **le parti sociali possono legittimamente derogare**, ad esempio, **al limite percentuale del 20%** (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del Legislatore di "fotografare" la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine.

A tal proposito il Ministero si è già espresso affermando che non è necessario, da parte della contrattazione collettiva, l'introduzione di nuove clausole limitatrici, giacché continuano a trovare applicazione quelle già esistenti alla data di entrata in vigore del d.l. n. 34/2014, ferma restando la possibilità di indicarne di nuove in un momento successivo.

Ne consegue che alle aziende del settore Turismo – pubblici esercizi si applichino i limiti ben più ampi previsti dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

In attesa che FIPE insieme alle Organizzazioni Sindacali definiscano una più compiuta ed organica revisione della disciplina del mercato del lavoro **si applicano in materia di contratto a termine le disposizioni**

espresse dagli articoli 79 a 88 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, ivi compresi i limiti quantitativi.

Il CCNL Turismo già ha a suo tempo disciplinato i limiti e le modalità di utilizzo del contratto a termine. Di seguito è riportato il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva.

base di computo	n. lavoratori
0 – 4	4
5 – 9	6
10 – 25	7
26 – 35	9
36 – 50	12
oltre 50	20%

I limiti fissati dalla contrattazione collettiva prevalgano sul limite del 20% introdotto dal d.l. n. 34/2014 e oggi richiamato nel Decreto Legislativo n. 81/2015.

Pertanto il numero complessivo dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 comma 1 del d.lgs. 368/01 e ai sensi dell'articolo 79 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 non può eccedere i limiti previsti contrattualmente sopra riportati.

La FIPE e le Organizzazioni sindacali hanno da tempo convenuto su una nozione di stagionalità in senso ampio, riportata nell'avviso comune del 12 giugno 2008.

L'Avviso comune evidenzia che il settore turistico 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, climatica, festiva, feriale, fieristica, etc., anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale.

Conseguentemente, le Parti sociali hanno stabilito che i limiti quantitativi alla stipula dei contratti a termine non si applicano ai contratti a termine stipulati da attività stagionali (DPR n. 1525/1963), ai sensi dell'art. 82 CCNL Turismo, e alle fattispecie previste dall'articolo 83 del CCNL Turismo, concernente i contratti a termine stipulati a fronte di intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali ad esempio le intensificazioni stagionali e/o cicliche dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Sono altresì esenti da limitazioni quantitative, ai sensi di un'esplicita previsione di legge e, più in generale, dal campo di applicazione del decreto legislativo n. 81/2015 (articolo, comma 2, lett. b), i cosiddetti rapporti di lavoro extra, instaurati nel settore del turismo e dei pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi.

3. LAVORATORI EXTRA E SURROGA

Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni nei seguenti casi:

- banqueting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.
- al fine settimana;
- alle festività.

Il fine settimana è il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 06.00 del lunedì mattina.

Le festività nazionali civili e religiose sono:

Capodanno	1 gennaio
Epifania	6 gennaio
Anniversario della Liberazione	25 aprile
lunedì dopo Pasqua	mobile
Festa del lavoro	1 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Assunzione della Beata Vergine	15 agosto
il giorno di Ognissanti	1 novembre
Festa dell'Immacolata Concezione	8 dicembre
Natale	25 dicembre
Santo Stefano	26 dicembre
Patrono	a seconda della città

Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 368/2001 (art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001) e dalla legge n. 247/2007.

1 Qualifiche e trattamento economico

Le qualifiche sono tutte quelle dei livelli 4, 5, 6 super, 6 e 7.

E' prevista una retribuzione oraria rapportata ad un servizio minimo di quattro ore. Essa comprende:

- effetti economici da contratto nazionale e/o territoriale e/o aziendale;
- ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto.

E' possibile assumere **personale extra** per speciali servizi con durata massima di 3 giorni.

Il compenso orario omnicomprensivo (13^ e 14^ mensilità, Tfr) è il seguente:

Retribuzioni CCNL Turismo 20 febbraio 2010 A partire dal 1° aprile 2013	
Livello	paga base*
4	13,44
5	12,81
6s	12,25
6	12,10
7	11,33

4. PART TIME WEEK END

In tema di part time il CCNL Turismo ha previsto il cd "part time week end a 8 ore con studenti".

Il rinnovo ha introdotto anche una particolare tipologia di lavoro a tempo parziale, utilizzabile per far fronte ai picchi di attività che si verificano abitualmente durante i fine settimana.

La caratteristica consiste nella possibilità di attivare contratti di lavoro di durata inferiore al limite minimo previsto di 15 ore settimanali. Infatti tali contratti possono avere una durata di almeno 8 ore settimanali, stipulati unicamente con lavoratori studenti.

Non essendo previste limitazioni al riguardo, tale condizione può essere interpretata quale riferimento agli studenti che frequentano corsi di ogni ordine e grado, avendo cura per i limiti minimi di età di ingresso nel mondo del lavoro (16 anni).

I contratti week end possono essere stipulati unicamente per le prestazioni da rendersi durante il fine settimana. Tale periodo comprende certamente le giornate di sabato e di domenica.

Sul punto si registra anche una interpretazione estensiva, secondo la quale per week end si intende il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina (Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4). Al riguardo, è tuttavia doveroso ricordare come tale interpretazione fosse esplicitamente riferita ad una fattispecie diversa (il lavoro intermittente), seppur finalizzata a rispondere ad analoghe esigenze.

La prestazione giornaliera di durata inferiore a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata. Mentre le prestazioni di durata pari o superiore a 4 ore giornaliere sono frazionabili (ad esempio, quattro ore il sabato, frazionate in due turni da due ore, ed altrettante la domenica).

Il contratto week end può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

5. LAVORO ACCESSORIO – VOUCHER

Con lavoro accessorio si intendono quelle prestazioni lavorative non riconducibili alle tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o del lavoro autonomo, ma caratterizzate da un limite prettamente economico e dal pagamento attraverso dei voucher.

Il d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 ha abrogato e sostituito integralmente gli articoli da 70 a 73 del d.lgs. n. 276/2003, nell'ottica di consentire il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, garantendo, nel contempo, la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati.

Le modifiche riguardano:

Limite economico: in base a quanto previsto dall'art. 48, comma 1 del d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 i compensi complessivamente percepiti dal prestatore non possono superare i 7.000 euro nel corso di un anno

civile (dal 01 gennaio al 31 dicembre), con riferimento alla totalità dei committenti. Il limite va inteso come netto ed è pari a 9.333 euro lordi.

Le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti, fermo restando il limite dei 7.000 euro, non possono comunque superare i 2.000 euro per ciascun committente.
Il limite va inteso come netto ed è pari a 2.666 euro lordi.

I limiti annui previsti come compenso economico fissati per il prestatore devono essere annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Il Decreto Legislativo n. 81/2015 ha confermato il venire meno così della caratteristica dell'occasionalità - già eliminata dal Decreto Legge 76/2013 - e la possibilità che il lavoro accessorio possa essere usato per qualsiasi tipo di attività. Sulla base di quanto espresso sopra, l'occasionalità delle prestazioni non assume alcuna valenza ai fini dell'attivazione dell'istituto ed **è dunque possibile attivare sempre e comunque il lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico**.

Se la prestazione lavorativa è contenuta entro i previsti limiti economici, al personale ispettivo non è consentito entrare nel merito delle modalità di svolgimento della prestazione; pertanto, qualunque prestazione rientrante nei limiti economici previsti si presume che sia per definizione accessoria, anche se in azienda sono presenti lavoratori che svolgono la medesima prestazione con un contratto di lavoro subordinato.

Viene confermata e resa strutturale (art. 48, comma 2 del d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015) la possibilità per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di rendere prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro (lordo 4.000 euro) di compenso per anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT.

Il valore nominale del voucher è pari a **10 euro** e comprende la contribuzione a favore della gestione separata pari all'aliquota del 13%, quella in favore dell'INAIL (7%) e una quota pari al 5% per la gestione del servizio. Il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è pari a **7,50 euro**.

Il valore netto del buono 'multiplo' da **50 euro**, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è quindi pari a **37,50 euro.**

Si ricorda che è consentito utilizzare il lavoro occasionale anche per le attività di salvamento (assistenti bagnanti). Va tuttavia ricordato che in questo caso, come noto, e al di là della tipologia contrattuale utilizzata, non è possibile prescindere dalla necessaria abilitazione allo svolgimento di tale attività e tenuto conto delle condizioni richieste dalle specifiche ordinanze emesse dalle locali Capitanerie di Porto in materia.

Il Consiglio dei Ministri del 10 giugno 2016, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ha dato il primo via libera preliminare al decreto legislativo, correttivo del Jobs Act, che introduce la tracciabilità dei buoni lavoro. Il testo prevede che, con almeno un'ora di anticipo, il committente mandi all'Ispettorato del lavoro, via sms o posta elettronica, i dati del lavoratore, nonché il luogo e la durata dalla prestazione. **Il provvedimento passerà alle commissioni competenti dei due rami del Parlamento per un esame non vincolante, per poi tornare all'esecutivo per l'approvazione definitiva. Pertanto le modifiche sopra descritte non sono attualmente in vigore.**

6. ORARIO DI LAVORO

Nel comparto Pubblici esercizi l'orario di lavoro è di 40 ore ripartito su cinque giornate e mezza.

Il CCNL Turismo prevede novità in tema di orario di lavoro e di godimento del riposo settimanale.

Il CCNL Turismo prevede dunque la possibilità di calcolare l'orario

NORMALE di lavoro (40 ORE) per i pubblici esercizi come media in un periodo di due settimane senza nessuna formalità preventiva.

Cosa è possibile fare: ad esempio, si potrà verificare una settimana con un orario di lavoro di 50 ore e la successiva, a compensazione, con un orario di 30 ore, senza corresponsione di compenso per lavoro straordinario.

Tale meccanismo è immediatamente applicabile per una volta in ciascun trimestre, per complessive otto settimane nell'anno. Il costo sarà: 1 ora di permesso retribuito per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione del meccanismo. Peraltro è prevista la possibilità di far godere i permessi in periodi di bassa attività o di pagarli entro il 30 giugno dell'anno seguente.

Il nuovo sistema di gestione flessibile dell'orario di lavoro si combina con l'abolizione dei limiti giornalieri allo svolgimento del lavoro straordinario (due ore al giorno, elevate a tre per le aziende stagionali).

E' importante tenere presente che la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

In ordine al **lavoro straordinario**, questo è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del **30 per cento** se diurno e del **60 per cento** se notturno.

In ordine alle **festività,** al personale che presta la propria opera nelle festività è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del **20 per cento** per lavoro festivo.

In ordine all'orario di lavoro si ricorda che per gli **stabilimenti balneari**:

1. la durata settimanale dell'orario di lavoro per il personale non impiegatizio - **44 ore**;
2. la durata settimanale dell'orario di lavoro per il personale impiegatizio - **40 ore**;

3. nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi all'interno dell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a 2 ore.

I Riposo settimanale

Il rinnovo del **CCNL Turismo del 20 Febbraio 2010** dà la possibilità di consentire **diverse modalità di godimento del riposo settimanale** nelle seguenti eccezioni:

- al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- al fine di rispondere ad esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

In tali ipotesi, il riposo settimanale potrà essere fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva di esso ogni 14 giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione integrativa, corrisponda a non meno di 1 giornata per ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

7. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il CCNL Turismo prevede l'assistenza sanitaria integrativa sia per i quadri sia per gli impiegati:



QUAS "Cassa Assistenza Sanitaria Quadri" - per i quadri del settore Turismo.



EST "Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti dalle Aziende del Commercio, Turismo e Servizi" - per i lavoratori per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai titoli XII (pubblici esercizi), XIII (stabilimenti balneari), XIV (alberghi diurni) e XV (imprese di viaggi e turismo) del CCNL Turismo

I Quas

La Quas è la Cassa di assistenza sanitaria per i Quadri del settore Terziario e Turismo e ha lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di "Quadro" l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio sanitario nazionale.

1.1 Finanziamento

Quota costitutiva		
dal 1° gennaio 2010	a carico azienda	340 €
Contribuzione		
dal 1° gennaio 2010	a carico azienda	340 €
	a carico del quadro	50 €

2 Fondo Est

Il Fondo ha lo scopo di garantire, ai lavoratori iscritti, trattamenti di assistenza sanitaria integrativa, ed è stato costituito in applicazione di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

2.1 Finanziamento

L'obbligo contrattuale viene assolto sia mediante il versamento della quota di iscrizione (una tantum), sia attraverso la corresponsione del contributo ordinario. Entrambe le quote sono a carico del datore di lavoro.

Quota iscrizione	dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo pieno	15 € pro capite
	per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo parziale	8 € pro capite

Il Consiglio Direttivo di EST ha confermato il principio che l'una tantum è versata all'atto della prima iscrizione del dipendente e non è più richiesta successivamente.

Il Sistema informatico è stato opportunamente aggiornato ed, al momento dell'iscrizione del nuovo dipendente, effettua, automaticamente, un controllo nell'anagrafica e, nel calcolo finale, adegua il bonifico emesso evitando che le aziende paghino l'una tantum una seconda volta (Circolare EST n. 1/07 Prot. n. 347 del 23 maggio 2007).

Contribuzione	dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo pieno	10 € pro capite mensili
	per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo parziale	
	dal 1 luglio 2009 anche gli apprendisti	

In allegato, le tabelle retributive (Allegato 1) previste dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e tuttora in vigore per i pubblici esercizi e gli stabilimenti balneari.

ALLEGATO 1

Retribuzioni pubblici esercizi

Retribuzioni CCNL Turismo 20 febbraio 2010 A partire dal 1° aprile 2013			
Livello	paga base	contingenza	totale
Qa	1.542,04	542,70	2.084,74
Qb	1.392,49	537,59	1.930,08
1	1.261,54	536,71	1.798,25
2	1.112,00	531,59	1.643,59
3	1.021,85	528,26	1.550,11
4	937,75	524,94	1.462,69
5	849,38	522,37	1.371,75
6s	798,37	520,64	1.319,01
6	779,81	520,51	1.300,32
7	700,05	518,45	1.218,50

Retribuzioni pubblici esercizi
(aziende minori III e IV categoria)

Retribuzioni CCNL Turismo 20 febbraio 2010 A partire dal 1° aprile 2013					
Livello	Paga base	paga base ridotta	contingenza	totale	riduzione
Qa	1.542,04	1.536,36	542,19	2.078,55	5,68
Qb	1.392,49	1.387,33	537,12	1.924,45	5,16
1	1.261,54	1.256,38	536,24	1.792,62	5,16
2	1.112,00	1.107,61	531,2	1.638,81	4,39
3	1.021,85	1.017,98	527,91	1.545,89	3,87
4	937,75	934,39	524,64	1.459,03	3,36
5	849,38	846,28	522,09	1.368,37	3,10
6s	798,37	795,53	520,38	1.315,91	2,84
6	779,81	776,97	520,25	1.297,22	2,84
7	700,05	697,47	518,22	1.215,69	2,58

Retribuzioni stabilimenti balneari

Retribuzioni CCNL Turismo 20 febbraio 2010 A partire dal 1° aprile 2013					
Livello	Classificazione	Paga Base		Contingenza	
		Aziende di I e II Cat.	Aziende di III e IV Cat	Aziende di I e II Cat.	Aziende di III e IV Cat.
QA	Direttore	1.542,04	1.536,36	542,70	542,19
I	Vice Direttore	1.261,54	1.256,38	536,71	536,24
II	Ispettore, Cassiere Centrale, Interprete, Infermiere Diplomato	1.112,00	1.107,61	531,59	531,20
III	Capo assistente ai bagnanti, Istruttore ginnastica correttiva, Capo operaio	1.021,85	1.017,98	528,26	527,91
IV	Segretario, Operaio specializzato, Infermiere, Pedicurista, Manicurista, Massaggiatore, Barbiere e parrucchiere, Istruttore di nuoto, Stenodattilografo con funzioni di segreteria	937,75	934,39	524,94	524,64
V	Assistente ai bagnanti, Cassiere, Magazziniere comune, Addetto con mansioni d'ordine, Dattilografo, Addetto vendita biglietti, Operaio qualificato	849,38	846,28	522,37	522,09
VI S	Maschera, Guardiano notturno	798,37	795,53	520,64	520,38
VI	Inserviente di stabilimento, Operaio comune, Lavandaio	779,81	776,97	520,51	520,25
VII	Guardarobiera clienti, Addetto esclusivamente pulizia servizi igienici	700,05	697,47	518,45	518,22

Nota : per il quadro A l'indennità di funzione mensile è 75,00 € e la contribuzione annua a carico azienda al Quas è di 340€