

## Modulo 4.

### Informativa ai sensi del D.Lgs 152/1997, come modificato dal D.Lgs 104/2022.

#### Sommario

1) CCNL applicato .....	1
2) Livelli di inquadramento, qualifiche e retribuzioni. ....	2
3) Orario di lavoro, straordinario e supplementare. ....	5
4) Ferie, festività e permessi retribuiti.....	7
5) Congedi .....	7
6) Periodo di prova .....	9
7) Preavviso.....	9
8) Previdenza e assistenza sanitaria.....	9
9) Diritto alla formazione.....	10
FOCUS Apprendistato .....	11
FOCUS Lavoratori Extra e/o Surrogata .....	12

#### Premessa.

La presente informativa integra le informazioni già contenute all'interno del contratto di lavoro, ai sensi del D.Lgs n.152/1997, come modificato dal D.Lgs n.104/2022.

#### 1) CCNL applicato

Denominazione CCNL	Parti firmatarie	Data di stipula	Scadenza
CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo.	Federalberhi Faita Confcommercio Filcams-CGIL Fisascat-CISL Uiltucs-UIL	1° Maggio 2013	31 dicembre 2018 (accordo 9 febbraio 2017).

## 2) Livelli di inquadramento, qualifiche e retribuzioni.

### - Livelli e qualifiche

\* Il livello di inquadramento è indicato nel modulo UNILAV e nella lettera d'assunzione.

<i>Livello</i>	<i>Descrizione</i>
Quadro A	Lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale e organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata in condizione di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento e il controllo dei diversi settori e servizi della azienda. <i>(Direttore)</i>
Quadro B	Lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, hanno in via continuativa la responsabilità d'unità aziendali, la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale e operativa. <i>Vicedirettore; food and beverage manager; room division manager; capo settore commerciale - capo settore marketing; capo settore amministrativo - capo settore personale; capo settore acquisti economato; capo settore tecnico; capo centro EDP; capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni).</i>
1°	Lavoratori che svolgono funzioni a elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza per azienda. <i>(Responsabile di ristorante; responsabile dei servizi prenotazione; responsabile vendite centralizzate; responsabile della comunicazione istituzionale; responsabile tecnico di area; analista sistemista; responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria; responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping); capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione).</i>
2°	Lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale. <i>(Capo ricevimento; primo portiere; primo maître d'hotel; capo cuoco; prima governante; responsabile impianti tecnici; capo barman; coordinatore del centro prenotazioni; capo servizio amministrativo; capo servizio personale; capo CED; analista - programmatore CED; assistente del direttore; funzionario di vendita; cassiere centrale; responsabile della formazione nelle strutture scolastiche per l'istruzione e la formazione professionale turistica ed alberghiera; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione).</i>
3°	Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza: lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico-pratica: lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui sopra, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori. <i>(Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo; impiegato addetto alla comunicazione istituzionale senza capo; controllo amministrativo; corrispondente in lingue estere; segretario ricevimento cassa o amministrazione;</i>

	<i>portiere unico; segretario con funzioni di portineria; coordinatore ricevimento villaggi turistici; prima guardarobiera consegnataria; dietologo diplomato; infermiere diplomato professionale; fisiochinesiterapista diplomato; coordinatore reparto cure sanitarie; cuoco unico; sotto capo cuoco; governante unica; coordinatore -housekeeping villaggi turistici; capo operaio; primo barman; maître; primo sommelier; capo centralinista; barman unico; economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori; portiere di notte; operaio specializzato provetto; programmatore CED; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione).</i>
4°	Lavoratori che, in condizione di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite. <i>Segretario; stenodattilografa con funzioni di segreteria; addetto a macchine elettrocontabili; guardarobiera unica consegnataria; portiere; cuoco capo partita; chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore; seconda governante; barman; capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere; centralinista lingue estere; capo garage; capo giardiniere; operaio specializzato; addetto fangoterapia; massoterapista; infermiere; estetista; istruttore di nuoto con brevetto; istruttore di ginnastica correttiva; operatore CED; conducente di automezzi pesanti; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione).</i>
5°	Lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica del lavoro. <i>(Centralinista; telescrivente; magazziniere comune con funzioni operaie; assistente ai bagnanti; addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine; cassiere bar ristorante; dattilografo; conduttore con lingue; autista; giardiniere; pulitore, lavatore a secco; lavandaio unico; capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica; caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici; facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla portae movimento clienti; guardia giurata; cameriera sala e piani; conducente automezzi leggeri; operaio qualificato; demi chef de rang; cuoco, cameriere, barista; operatore pizza; addetto alla sicurezza; operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico; addetto alle operazioni di trasporto del fango; addetto alle inalazioni; assistente di portineria; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione).</i>
6° super	Lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguano lavori di normale complessità. <i>(Commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato; addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione).</i>
6°	Lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali. <i>(Addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro; addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato; addetto portineria; lavandaio; conduttore; garagista; rammendatrice, cucitrice, stiratrice; facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli; cameriera ai piani; cameriera villaggi turistici; addetto mensa personale; vetturiere; aiuto reparto cure sanitarie; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione).</i>
7°	Lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate. <i>(Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni; vestiarista; addetto al mangano e alla stiratura con apparecchi automatici; commissioniere; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione).</i>

**- Retribuzioni**

**\* Il livello di inquadramento è indicato nel modulo UNILAV, nella lettera d'assunzione**

Lo stipendio viene erogato mediante bonifico bancario il giorno \_\_\_\_ del mese successivo.

<i>Livello</i>	<i>Paga base conglobate</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Totale</i>
<i>Quadro A</i>	2.210,16€	75€	2.285,16€
<i>Quadro B</i>	2.046,20€	70€	2.116,20€
<i>1</i>	1.906,44€		1.906,44€
<i>2</i>	1.742,47€		1.742,47€
<i>3</i>	1.643,37€		1.643,37€
<i>4</i>	1.550,69€		1.550,69€
<i>5</i>	1.454,28€		1.454,28€
<i>6S</i>	1.398,37€		1.398,37€
<i>6</i>	1.378,55€		1.378,55€
<i>7</i>	1.291,81€		1.291,81€

<b>Livello</b>	<b>Paga base conglobata</b>	<b>Indennità di funzione</b>
<b>Divisori</b>	<b>Retribuzione giornaliera</b>	26
	<b>Retribuzione oraria</b>	172
<b>Mensilità</b>	<b>Tredicesima</b>	Una mensilità della retribuzione in atto (paga base nazionale eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elementi o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati) erogata in corrispondenza delle festività natalizie.
	<b>Quattordicesima</b>	Una mensilità della retribuzione in atto (paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elementi quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati) erogata entro la fine di luglio.

Scatti di anzianità	
<b>Numero Massimo</b>	6
<b>Frequenza</b>	Triennale
<b>Livello</b>	<b>Importo mensile</b>
Quadro A	40.80€
Quadro B	39.25€
1°	37.70€
2°	36.15€
3°	34.86€
4°	33.05€
5°	32.54€
6° super	31.25€
6°	30.99€
7°	30.47€

NB: gli scatti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano 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.

### 3) Orario di lavoro, straordinario e supplementare.

<p><b>Orario di lavoro normale</b> (art. 108 CCNL Turismo)</p>	<p>L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali. Quello dei minori è di età compresa tra i 15 e i 18 anni non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.</p> <p>La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (elevati a 12 a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro).</p> <p>La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata a 5 giornate e mezza.</p> <p>Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni:</p> <p>Il nastro orario è di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria e di 12 ore per il restante personale.</p>
<p><b>Flessibilità</b> (art. 114 e segg. CCNL Turismo)</p>	<p>In relazione alle peculiarità del settore turistico 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 a 40 ore e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.</p>

## - Orario di lavoro notturno, straordinario e festivo.

In caso di lavoro notturno, straordinario e festivo si applica la seguente maggiorazione:

<i>Tipologia</i>	<i>Maggiorazione</i>
Lavoro notturno <u>senza</u> qualifica	25%
Lavoro notturno <u>con</u> qualifica	12%
Straordinario diurno	30%
Straordinario notturno	60%
Lavoro festivo	20%

## - Lavoro supplementare, clausole flessibili e clausole elastiche (lavoratori part-time)

<b>Lavoro supplementare</b>	In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue.
<b>Clausole flessibili</b>	Le parti del contratto possono concordare clausole flessibili grazie alle quali è possibile modificare la collocazione temporale della prestazione nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. A meno di condizioni di miglior favore contenute nella contrattazione di secondo livello, le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili sono retribuite per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata in misura non inferiore alla maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla base di una quota oraria della retribuzione – sostituibile con un'indennità non inferiore a 120 euro annui non cumulabili. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili è di due giorni.
<b>Clausole elastiche</b>	Le parti possono concordare clausole elastiche soltanto nei contratti di tipo verticale e misto, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordate. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinano un incremento duraturo della quantità della prestazione sono retribuite con la quota oraria dalla retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. La maggiorazione dell'1,5% è sostituibile con un'indennità non inferiore a 120 euro annui non cumulabili. Il termine di preavviso per l'esecuzione delle clausole elastiche è di due giorni.

#### 4) Ferie, festività e permessi retribuiti.

<b>Ferie</b>	Tutti i lavoratori hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie. Ai fini della determinazione delle ferie la settimana lavorativa viene considerata di 6 giornate.
<b>ROL</b>	È prevista una riduzione dell'orario annuale pari a 104 attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. La riduzione è comprensiva delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977.
<b>Ex festività</b>	In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite, vengono concessi a tutti i lavoratori 32 ore di permesso individuale retribuito.
<b>Festività</b>	<p>In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende turistiche, il godimento delle festività indicate dal CCNL è subordinato alle esigenze aziendali. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a un'indennità a carico dell'INPS e a un'ulteriore integrazione economica a carico del datore di lavoro.</p> <p>Al lavoratore assente nella giornata del 4 novembre per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, è corrisposta l'integrazione delle indennità corrisposte dagli istituti assicuratori fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.</p> <p>In caso di mancata prestazione di lavoro durante le festività indicate dall'articolo 127 del CCNL e durante il giorno del 4 novembre, nessuna detrazione sarà compiuta sulle normali retribuzioni.</p>

#### 5) Congedi

##### - Maternità e congedo parentale.

<b>Maternità obbligatoria</b>	Oltre all'indennità giornaliera che viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, a un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta. (80% a carico INPS 20% a carica azienda).
<b>Congedo Parentale</b>	Disciplina ai sensi di legge.

## - Malattia

Periodo	Trattamento
Dal 1° al 3° giorno	100%
Dal 4° al 20° giorno	75%
Dal 21° giorno in poi	100%

Il periodo di assenza stabilito dall'INPS è a carico del lavoratore per il primo giorno e a carico del datore di lavoro per i successivi due. Nel caso in cui la malattia sia riconosciuta per un periodo eccedente i tre giorni, l'intero periodo di assenza sarà a carico del datore di lavoro. L'integrazione del trattamento di malattia è dovuta per 180 giorni nell'anno solare. Per i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato o stagionale l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto e non prima aver maturato almeno 1 mese di lavoro.

## - Infortunio

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e un'identità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi.

## - Altri congedi (a titolo esemplificativo non esaustivo)

<p><b>Permessi sindacali retribuiti</b> (art.40 CCNL Turismo)</p>	<p>I dirigenti sindacali così come definiti alla lett. a) del 1° comma dell'art.39 del CCNL, nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni dei loro organi di riferimento, nella misura massima di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24 ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a 6 a non superiore a 15.</li> <li>- 70 ore per anno nelle aziende con oltre 15 dipendenti</li> <li>- 70 ore per anno per le imprese di viaggio e turismo.</li> </ul> <p>Permessi per RSU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8 ore mensili per le imprese con più di 200 lavoratori</li> <li>- 1 ora all'anno per ciascun dipendente per le aziende con meno di 200 lavoratori</li> </ul>
<p><b>Congedo matrimoniale</b> (art. 133 CCNL Turismo)</p>	<p>Il dipendente che abbia superato il periodo di prova, da diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio. Il datore di lavoro concede il congedo straordinario con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio. Maggiori dettagli e richieste aziendali sono specificati nella procedura interna 5.2.2 Congedo Matrimoniale.</p>
<p><b>Congedo per motivi familiari</b> (art 134 CCNL Turismo)</p>	<p>In caso di disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità (coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati) nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di durata massima di 5 giorni di calendario, prolungabile sino ad un limite massimo di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.</p>
<p><b>Permessi elettorali</b> (art 135 CCNL Turismo)</p>	<p>In occasione di tutte le consultazioni elettorali, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali hanno diritto, previa presentazione di tutta la documentazione scritta necessaria, ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.</p>



<b>Diritto allo studio</b> (art 136 CCNL Turismo – solo per imprese con più di 50 dipendenti).	I lavoratori possono richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data. Il lavoratore deve specificare il corso di studio al quale intende partecipare con un effettiva frequenza di un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito
<b>Permessi allattamento</b> (art 181 CCNL Turismo)	Le lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, possono usufruire di due permessi, anche cumulabili, giornalieri con una durata di 1 ora ciascuno. In caso l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore, si ha diritto a un unico permesso sempre della durata di un ora.

## 6) Periodo di prova

Il periodo di prova varia in base al livello indicato nella lettera d'assunzione.

Livello	Durata
Quadri A e B	180 giorni
1°	150 giorni
2°	75 giorni
3°	45 giorni
4° e 5°	30 giorni
6° super	20 giorni
6° e 7°	15 giorni
contratti a termine e aziende di stagione (tutto il personale)	14 giorni

## 7) Preavviso.

Il preavviso in caso di recesso varia in base del livello indicato nella lettera d'assunzione.

Le procedure, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso sono quelle previste dalla legge e dal vigente CCNL applicato, di cui all'art.187. I termini di preavviso riportati sono i medesimi sia in caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni.

Livello	Anzianità di servizio		
	Fino a 5 anni	Oltre i 5 ai 10 anni	Oltre 10 anni
Quadri A e B	4 mesi	5 mesi	6 mesi
1°	2 mesi	3 mesi	4 mesi
2° e 3°	1 mese	45 giorni	2 mesi
4° e 5°	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° super, 6° e 7°	15 giorni	20 giorni	20 giorni

La comunicazione di dimissione dal lavoro dovrà essere svolta in forma telematica come previsto dall'art 26 del D. Lgs n. 151/2015 e dal successivo D.M. 15 dicembre 2015 che in quella protetta ex art 55 D.Lgs n.151/2001.

### **Previdenza e assistenza sanitaria.**

Font.te è il fondo previdenziale complementare per i dipendenti di aziende del settore turismo.

I dipendenti entro 6 mesi della data d'assunzione, saranno chiamati a scegliere dove destinare le proprie quote TFR. Le scelte possibili sono 3: a) Mantenere il TFR in azienda che verserà tali quote presso l'INPS b) Fondo di categoria Fon.te c) Fondo aperto a libera scelta del dipendente.

In caso di mancata dichiarazione il lavoratore sarà considerato silente e le quote TFR verranno versate automaticamente presso il fondo Fon.te.

NB: Mantenere il TFR in azienda è l'unica opzione che da diritto a cambiare successivamente la propria scelta in favore di una delle due restanti opzioni disponibili.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato e gli apprendisti attivi nel settore alberghiero e in quello dei complessi turistico-ricettivi all'aria aperta sono iscritti al fondo di assistenza sanitaria integrativa "Fondo F.A.S.T." è consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale/superiore a 3 mesi, a condizione che ne facciano richiesta per iscritto all'atto dell'assunzione.

I quadri del settore turismo devono essere iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria per i quadri del settore turismo Qu.A.S.

### **9) Diritto alla formazione.**

Gli enti bilaterali (nazionale e territoriale) costituiscono lo strumento per lo svolgimento delle attività in materia di occupazione, mercato del lavoro e qualificazione professionale.

For.te. è il fondo interprofessionale per la formazione continua nel settore terziario e finanzia la realizzazione di piani formativi.

For.dir. è il fondo interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti del settore terziario.

## Focus APPRENDISTATO

Apprendisti (disciplina generale)	
Annualità	Percentuale della retribuzione rispetto ai lavoratori qualificati di pari livello
1° anno	80%
2° anno	85%
3° anno	90%
4° anno	95%

Livello inquadramento	Durata della formazione (ore medie annue)
2° e 3°	80 ore
4°,5°,6° super	60 ore
6°	40 ore

Nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di un titolo di studio o di una qualifica professionale o di un diploma attinente al turismo, valevole come "apprendimento formale" o abbia partecipato a iniziative promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, valevoli come "apprendimento non formale", o abbia maturato esperienze valevoli come "apprendimento informale", la durata della formazione e del contratto di apprendistato possono essere rimodulate come segue:

Livello inquadramento	Durata rapporto (mesi)	Durata della formazione (ore medie annue)
2°(*) 3°(*)	46 mesi	60 ore
4°(*)	40 mesi	60 ore
2° 3° 4° 5° 6° super	34 mesi	60 ore
6°	22 mesi	45 ore

(\*) Per le sole qualifiche con contenuti componenziali omologhi o sovrapponibili a quelli dei profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano.

Apprendisti di 2° livello	
Livello inquadramento	Durata del contratto (in mesi)*
2° 3° 4° 5° 6° super	36
6°	24

(\*) Per le figure professionali i cui contenuti componenziali omologhi o sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata per in 48 mesi.

Apprendistato per qualifica o diploma professionale

Apprendisti di 1° livello (come d'accordo 1° Agosto 2017)	
Annualità	Percentuale della retribuzione rispetto ai lavoratori qualificati di pari livello
1° anno	50%
2° anno	50%
3° anno	65%
4° anno	70%

## Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per gli apprendisti di alta formazione e ricerca, fermo restando quanto previsto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, si applica - anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare - quanto previsto dall'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo 17 aprile 2012 come modificato dal CCNL Turismo 18 gennaio 2014 con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

<b>Apprendisti di 3° livello (alta formazione e ricerca)</b>	
<i>Annualità</i>	<i>Percentuale della retribuzione rispetto ai lavoratori qualificati di pari livello</i>
<i>1° anno</i>	<i>80%</i>
<i>2° anno</i>	<i>85%</i>
<i>3° anno</i>	<i>90%</i>
<i>4° anno</i>	<i>95%</i>

## **FOCUS LAVORATORI EXTRA E/O DI SURROGA**

Il lavoro "extra" è un particolare istituto contrattuale previsto per il settore del Turismo e dei Pubblici Esercizi che trova la sua attuale fonte primaria di regolazione nell'art. 10, comma 3 del D.Lgs. n. 368/01, ai sensi del quale *"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 determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale"*.

I lavoratori extra e/o di surroga sono dei lavoratori subordinati per tutta la durata della prestazione professionale.

La natura contrattuale di lavoratore extra e/o di surroga non prevede la forma scritta obbligatoria pertanto con la consegna dell'UNILAV e della presente informativa, viene assolto l'obbligo di comunicazione e informazione di trasparenza ai sensi del D.Lgs 104/2022.