

Accordo Territoriale delle Aziende del Settore Turismo e Pubblici Esercizi sui contratti a tempo determinato estivi

Bolzano, addì 25/01/2021

T R A

L'Unione Albergatori e Pubblici Esercenti (Hoteliers- und Gastwirteverband) della Provincia Autonoma di Bolzano, rappresentata da
Presidente Manfred Pinzger e
Wilfried Albenberger, responsabile dell'Ufficio Personale

E

Le Federazioni Sindacali Provinciali del Settore

ASGB

- Alex Piras

CGIL/AGB - FILCAMS - LHFD

- Antonella Costanzo

SGBC/ISL - FISASCAT

- Hansjörg Adami

UILTuCS

- Walter Largher

visti

gli articoli 19 e ss. del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il decreto legge 13 agosto 2011, n. 138 e CCNL del settore turismo sottoscritto da Federalberghi, Faita con la partecipazione di Confindustria imprese per Italia e dalle organizzazioni sindacali nazionali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS il 18 gennaio 2014 e 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, per i lavoratori delle aziende alberghiere e dei pubblici esercizi nella Provincia di Bolzano si è stipulato il seguente accordo territoriale:

1. Contratto a termine (feriale)

- a) Al fine della integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo giugno - ottobre le aziende aderenti all'Associazione degli Albergatori della Provincia di Bolzano potranno stipulare con studenti/scolari, che hanno compiuto i 16 anni e frequentano una delle seguenti scuole/università, contratti a termine estivi della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro.
- a) scuole alberghiere;
 - b) istituti professionali superiori corrispondenti;
 - c) università con corsi di studi corrispondenti;
 - d) altre scuole non corrispondenti (contratto estivo solamente per il reparto sala/bar).



hgv
Unione Albergatori e Pubblici Esercenti



ASGB



CGIL AGB
FILCAMS LHFD



SGBC/ISL



UILTuCS

b) Durante il contratto a termine il giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:

- 55% per chi ha frequentato il primo anno di scuola;
- 65% per chi ha frequentato il secondo anno di scuola;
- 75% per chi ha frequentato gli anni successivi;
- 85% per chi frequenta corsi di studi universitari.

Dette percentuali vanno calcolate sulle retribuzioni aziendali contrattuali previste per il IV° livello di inserimento dei dipendenti maggiorenni qualificati. Hanno diritto anche del godimento di vitto e alloggio.

2. Orario di lavoro / Tutela minori

Le Aziende con l'applicazione del presente accordo si impegnano al rispetto delle norme vigenti legislative e contrattuali in materia di orario di lavoro.

Le parti contraenti dichiarano la nullità dell'accordo per quanto riguarda gli aspetti retributivi nel caso in cui venissero accertate violazioni contrattuali dagli organi preposti o dalla magistratura, per i lavoratori sotto 18 anni che superano l'orario di lavoro di 40 ore settimanali, fermo restando la possibilità di conguagliare nell'arco della stagione - nei limiti della legge - le eventuali ore di lavoro oltre l'orario contrattuale con riposi compensativi per i lavoratori oltre 18 anni.

Per quanto non previsto nei capi precedenti valgono le norme del CCNL del settore turismo (Federalberghi/Confcommercio) oppure del settore pubblici esercizi (FIPE).

Il contratto individuale di assunzione a termine deve essere predisposto secondo lo schema allegato al presente accordo e ne costituisce parte integrante.

3. Validità e sfera di applicazione

Il presente accordo territoriale si applica alle sole aziende aderenti all'Associazione Albergatori e Pubblici Esercenti della Provincia di Bolzano che sono in regola col versamento delle quote di assistenza contrattuale (COVELA/COVELCO) e quelle della Cassa Turistica, e che applicano l'accordo provinciale del 29/11/2012 con successive modifiche. Ne fanno prova per l'appartenenza all'associazione di categoria la quietanza di pagamento del contributo associativo annuale e l'estratto UNIMENS.

Il presente accordo territoriale entrerà in vigore il 1° marzo 2021 e si rinnoverà tacitamente di anno in anno, se non disdetto almeno tre mesi prima del 1° marzo di ogni anno.

L'accordo viene depositato presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro a cura dell'Unione Albergatori e Pubblici esercenti.

Letto, confermato e sottoscritto



The bottom of the document features five logos and their corresponding signatures in blue ink. From left to right: 1. hgv logo with 'Unione Albergatori e Pubblici Esercenti' below it. 2. ASCGB logo. 3. CGIL AGB logo with 'FILCAMS UNFD' below it. 4. SGB/CISL logo. 5. CULTUCS logo.

ARBEITSVERTRAG - CONTRATTO DI LAVORO

G.D. Nr. 112/2008 Art. 40, Abs 2 – D.L. nr. 112/2008 art. 40, comma 2



Die Firma – La Ditta _____

mit Sitz in - con sede a _____ Straße – via _____

St. Nr. - C.F. _____ und der/die Arbeitnehmer/in - ed il/la dipendente

_____ St. Nr. - C.F. _____

geb. am - nato/a il _____ in – a _____

wohnhaft in – residente _____ Straße – via _____

in der Tätigkeit als _____ Gruppe – livello _____
nella qualifica di _____

schließen diesen Vertrag, gültig vom _____ bis _____
stipulano questo contratto di lavoro con decorrenza dal _____ al _____, ab.

Vertragsart: ☒ Zeitvertrag für die Sommermonate lt. Landesabkommen vom 25.01.2021

Tipo di contratto: contratto feriale ex accordo del 25/01/2021

Kollektivvertrag – CCNL: _____

1. PROBEZEIT - PERIODO DI PROVA

Die Probezeit beträgt _____ Tage.
La durata del periodo di prova è di _____ giorni.

2. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG/TEMPO PARZIALE – GVD/D.LGS NR. 81 VOM/DEL 15.06.2015 ART. 4 UND FF./E SS.

Arbeitszeit
Vormittag von _____ bis _____ Uhr
Nachmittag von _____ bis _____ Uhr

Orario di Lavoro
Mattina dalle _____ alle _____
Pomeriggio dalle _____ alle _____

Arbeitstage:

Giornate di lavoro: _____
(die betreffenden Wochentage angeben - segnare i giorni lavorativi)

3. ENTLOHNUNG – RETRIBUZIONE

a) Grundlohn	Paga base
b) Kontingenzzulage	Indennità di contigenza
c) Aufsaugbares Element	Acconto assorbibile - 3. Elemento
d) Übertarif	Superminimo
e) provinciales Element	Elemento provinciale

MONATSBRUTTOLOHN EURO TOTALE LORDO MENSILE EURO

Landesabkommen vom
25.01.2021
Accordo territoriale del
25/01/2021

4. ÜBERSTUNDEN - ORE STRAORDINARIE

Überstunden werden nur dann anerkannt, wenn dieselben vom Arbeitgeber ausdrücklich verlangt werden.

Le ore straordinarie verranno riconosciute come tali soltanto se queste sono state richieste da parte del datore di lavoro.

5. VERSCHIEDENES - VARIE

der Arbeitgeber- il datore di lavoro

der/die Arbeitnehmer/in - il/la dipendente

il/den

6. ENTSCHEIDUNG FÜR DIE ZUWEISUNG DER ABFERTIGUNG SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

(Art. 8, Abs. 7, GV-Dekret v. 05.12.2005, Nr. 252 – art. 8, comma 7, decreto legislativo 05.12.2005, n. 252)

Der/die Arbeitnehmer/in bestätigt, über die verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten zur Zweckbestimmung der eigenen Abfertigung umfangreich informiert worden zu sein und erklärt hiermit ausdrücklich:

☒ dass die eigene Abfertigung nicht einer Zusatzrentenform zugewiesen, sondern weiterhin gemäß den Bestimmungen des Art. 2120 des ZGB geregelt wird.
☐ dass die eigene Abfertigung, im Ausmaß von _____%, in die folgende Zusatzrentenform eingezahlt wird: _____; die eventuelle restliche Quote der Abfertigung wird weiterhin gemäß den Bestimmungen des Art. 2120 des ZGB geregelt

Il/la dipendente, adeguatamente informato sulle possibili destinazioni del proprio trattamento di fine rapporto, dispone:

☒ che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui ad essere regolato secondo le previsioni dell'art. 2120 del Codice Civile.
☐ che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito, nella misura del _____%, alla seguente forma pensionistica complementare: _____; l'eventuale quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo la previsione dell'art. 2120 del codice civile

der/die Arbeitnehmer/in – il/la dipendente

7. BERUFSGEHEIMNIS/SCHWEIGEPFLICHT - SEGRETO PROFESSIONALE/OBBLIGO DI SEGRETEZZA

Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, Informationen bezüglich Gäste, Preise, Werbemaßnahmen, usw. des Betriebes vertraulich zu behandeln und diese nicht zu kopieren oder an Dritte weiter zu geben.

Der/Die Angestellte verpflichtet sich, auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis über alle Informationen, über die er/sie im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeitsausübung verfügt, Stillschweigen zu bewahren.

Alle Unterlagen, zu denen der/die Angestellte bei Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit Zugang erhält, bleiben Eigentum des Betriebes.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind besagte Unterlagen, sowie alle betriebseigenen und von der Firma zur Verfügung gestellten Geräte bzw. Mittel zurück zu erstatten (z. B. Laptop, Handy, Kreditkarten, Gebrauchs- und Wartungsanweisungen, u. ä.).

Sollten oben angeführte Gegenstände nicht zurückgegeben werden, haftet der/die Angestellte für den entstehenden wirtschaftlichen Schaden.

Die Mitarbeiter/in der Mitarbeiter ist angewiesen, die vom Betrieb zugewiesene Mailadresse sowohl für den Erhalt als auch für das Versenden von Nachrichten ausschließlich zu Arbeitszwecken zu verwenden. Weiters ist er/sie angewiesen, den über Betriebscomputer möglichen Internetzugang ausschließlich für Arbeitszwecke zu nutzen. Für private Zwecke darf genannter Internetzugang weder während noch außerhalb der Arbeitszeiten genutzt werden. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, eventuelle Kontrollen durchzuführen.

Il/la dipendente si obbliga a trattare con riservatezza le informazioni concernenti gli ospiti, i prezzi, le strategie pubblicitarie, ecc. dell'impresa, e a non copiare le stesse o divulgarle a soggetti terzi.

Il/la collaboratore/collaboratrice si impegna a mantenere, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, il riserbo sulle informazioni e su tutto ciò di cui è venuto/a a conoscenza nell'esercizio della sua attività.

Tutti i documenti, ai quali il/la dipendente avrà accesso durante l'esercizio della sua attività, resteranno di proprietà dell'azienda.

Suddetti documenti, così come tutti gli oggetti e/o strumenti di proprietà dell'azienda e dalla stessa messi a disposizione del/della dipendente, dovranno essere restituiti al termine del rapporto di lavoro (ad esempio, pc portatile, telefono cellulare, carte di credito, manuali di utilizzo e di manutenzione, ecc.).

In caso di mancata restituzione dei documenti e/o oggetti sopracitati, il/la dipendente sarà ritenuto/a responsabile per il conseguente danno economico.

Il lavoratore/la lavoratrice è tenuta a usare la casella postale attribuita dal datore di lavoro esclusivamente per motivi di lavoro (tanto per l'accettazione quanto per l'invio di posta elettronica). L'accesso ad internet tramite strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro può essere fruito esclusivamente per motivi legati allo svolgimento delle mansioni attribuite. L'accesso per finalità private è interdetto tanto durante l'orario di lavoro quanto al di fuori di tale orario. Il datore di lavoro si riserva di effettuare eventuali controlli.

8. ARBEITSSICHERHEIT/DOKUMENTE/DATENSCHUTZ– SICUREZZA SUL LAVORO/DOCUMENTI/DATI PERSONALI

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, dass er/sie im Detail über die Bestimmungen „Sicherheit am Arbeitsplatz“ (GvD Nr. 81/2008) sowie über die Brandschutzbestimmungen informiert wurde und eine dementsprechende Schulung erfolgt ist.

Der/die Unterfertigte erklärt insbesondere, sich der Pflichten bewusst zu sein, welche ihm/ihr als Arbeitnehmer/in von den Bestimmungen im Bereich der Arbeitssicherheit, zum eigenen Schutz sowie zum Schutz aller anderen im Betrieb anwesenden Personen, auferlegt werden und deren Missachtung geahndet wird.

Bei Dienstantritt hat der/die Arbeitnehmer/in folgende Dokumente und Daten zu übergeben: genaue Wohnadresse, Geburtsort und -datum, Steuernummer, Erklärung über zustehende Absetzbeträge IRPEF, Familienbogen für eventuelle Familienzulagen, Kopie der Diplome bezüglich evtl. bereits besuchte Kurse im Bereich der Arbeitssicherheit für Arbeitnehmer im Sinne des GvD Nr. 81/2008.

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, die Informationen gemäß Art. 13 der EU- Verordnung Nr. 2016/679 zum Datenschutz erhalten zu haben, und insbesondere, dass er/sie über die Verarbeitung der Daten und über seine/ihre Rechte, über die Weiterleitung der eigenen Daten an befugte Personen zu den Zwecken laut der Information zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Mitarbeiter eingehend informiert wurde. Zudem erklärt er/sie über das Vorhandensein, aus Gründen der Sicherheit von Eigentum und Personen, eines Videoüberwachungssystems im Betrieb, eingehend informiert worden zu sein. Gemäß den Datenschutzbestimmungen werden diese Aufnahmen, welche auch gemäß Art. 4 des Gesetzes Nr. 300/70 verwendet werden können, nach maximal 24 Stunden gelöscht und auf keinerlei Weise verbreitet. Die Überwachung erfolgt auf keinen Fall in den ausschließlich den MitarbeiterInnen vorbehaltenen Räumlichkeiten (Toiletten, Umkleieräume...). Rechtsinhaber der Datenverarbeitung ist der gesetzliche Vertreter/Inhaber der oben genannten Gesellschaft/Einzelfirma. Zugang zu den Aufnahmen hat ausschließlich der Rechtsinhaber bzw. von ihm beauftragtes Personal. In Bezug auf die Datenverarbeitung stehen dem/der Arbeitnehmer/in alle Rechte laut EU- Verordnung Nr. 2016/679 zu.

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, dass seine/ihre Personaldaten mit seinem/ihrer Einverständnis eingeholt wurden und

☒ erteilt ☐ erteilt nicht

die Zustimmung zur Verarbeitung der persönlichen und sensiblen Daten für alle vertraglichen und vom Gesetz vorgesehen Zwecke, sowie zur Versendung von Werbematerial und/oder geschäftlichen Mitteilungen, in der Art und den Limits wie diese in der betrieblichen Information zur Verarbeitung der personenbezogenen Mitarbeiterdaten geregelt ist.

Il/la dipendente dichiara di essere stato/a informato/a e formato accuratamente sulla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/08) e sulla normativa antincendio.

Il sottoscritto/la sottoscritta dichiara inoltre, di essere consapevole degli obblighi e delle sanzioni per il mancato rispetto degli stessi, stabiliti a proprio carico dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per garantire la propria sicurezza e quella di ogni altro individuo presente sul luogo di lavoro.

Il/la dipendente si impegna a consegnare al datore di lavoro i seguenti documenti: l'indirizzo esatto del luogo di residenza, luogo e data di nascita, codice fiscale, dichiarazione relativa alle detrazioni IRPEF spettanti, stato di famiglia per eventuali assegni familiari, copia di attestati relativi a corsi sulla sicurezza e salute per lavoratori eventualmente già assolti ai sensi del D.lgs. n. 81/08.

Il/la sottoscritto/a dichiara, di aver ricevuto l'informativa per il trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13, Regolamento UE 2016/679, ed in particolare di essere stato/a informato/a nel dettaglio sulla modalità di trattamento degli stessi e sui propri diritti, sulla trasmissione dei propri dati a soggetti terzi autorizzati per le finalità di cui all'Informativa per il trattamento dei dati personali. Dichiara inoltre di essere stato informato sulla presenza in azienda di un impianto di videosorveglianza ai fini della tutela del patrimonio e delle persone. Le immagini registrate, che possono essere usate anche ai sensi dell'art. 4 della legge 300/70, saranno - in conformità alle disposizioni sulla protezione dei dati personali - cancellate al massimo dopo 24 ore e in nessun caso saranno diffuse. In nessun caso la videosorveglianza avrà ad oggetto luoghi riservati esclusivamente al personale (toilette e spogliatoi). Titolare del trattamento dei dati è il legale rappresentante/titolare della suindicata società/ditta individuale. Avrà accesso alle riprese esclusivamente il titolare del trattamento o il personale del titolare a tal fine incaricato. In merito al trattamento dei dati al/alla dipendente spettano tutti i diritti di cui all' Regolamento UE 2016/679.

Il/la dipendente dichiara che i suddetti dati personali sono stati raccolti con il proprio consenso e

☒ acconsente ☐ non acconsente

al trattamento dei dati personali, anche particolari, per le finalità contrattuali e di legge, nonché all' invio di materiale pubblicitario, comunicazioni commerciali e/o promozionali nei limiti e nei modi previsti dall'informativa aziendale per il trattamento dei dati personali.

der Arbeitgeber- il datore di lavoro

der/die Arbeitnehmer/in - il/la dipendente

il/den