



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE AZIENDE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ NEL SETTORE DEL TURISMO

Premessa

Le Parti, nel predisporre questo nuovo contratto collettivo per le aziende del turismo, hanno inteso creare un sistema di regole condivise che, mirando a rappresentare il quadro obiettivo degli interessi delle aziende di taglio dimensionale medio-piccolo, sfuggisse, però, ad analoghi tentativi, che per raggiungere il suddetto scopo, hanno destrutturizzato il quadro delle garanzie e dei istituti di tutela dei lavoratori.

Ecco che quindi il presente contratto, pur con il recepimento di tutti i più recenti strumenti di innovazione inseriti nel mercato del lavoro dal Legislatore, mantiene una strutturazione tradizionale articolata con una parte generale e parti specifiche per le diverse aree del turismo.

Altresì il demandare la gestione delle politiche di reale applicazione dei diversi istituti contrattuali alle esigenze del settore all'Ente Bilaterale garantirà, a giudizio delle associazioni sottoscrittrici, la massima capacità di adattamento alle specificità, fermo restando il contesto unitario sia per tipologie merceologiche sia per territorializzazione, che contraddistingue il contratto.

Le OO.SS. tramite l'Ente Bilaterale costituiranno un Fondo per la Formazione del Terziario – FO.FO.TER – con lo scopo di affidare la formazione continua, il compito di concorrere alla prevenzione dei problemi connessi con lo scarso aggiornamento professionale, aspetto questo che le nuove tecnologie e le mutazioni in atto nel campo delle imprese di viaggio stanno ponendo all'attenzione degli operatori economici di settore e che non poteva non avere ripercussioni nell'azione delle Parti sociali.

Le Parti, nel siglare il presente contratto, richiamano per le indubbie valenze politico-sindacali che ne derivano, gli analoghi strumenti contrattuali del Terziario e degli Studi Professionali Contabili, che si collocano nel più completo sistema contrattuale rivolto all'insieme delle piccole-medie imprese.

**CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE CHE SVOLGONO
ATTIVITÀ NEL SETTORE DEL TURISMO**

SINTESI APPLICATIVA

Parti contrattuali	Stipula	Decorrenza	Scadenza	
			Economica	Normativa
- ConfTerziario - Confederazione Italiana del Terziario e della Piccola e Media Impresa - Alar - Confederazione Italiana Unionquadri CIU - ConfLavoratori	24.07.2004	1° settembre 2004	30 giugno 2006	30 giugno 2008

<i>PAGHE CONTRATTUALI - Turismo</i>	
Qualifiche	Paga base contrattuale
Quadri	€ 1.705,00 *
I livello	€ 1.470,00
II livello	€ 1.345,00
III livello	€ 1.270,00
IV livello	€ 1.195,00
V livello	€ 1.120,00
VI livello	€ 1.080,00
VII livello	€ 995,00
* Indennità Funzione Quadro pari a € 100,00 per 14' mensilità	
<i>LA RETRIBUZIONE MINIMA PER I PERCENTUALISTI DEI PUBBLICI ESERCIZI</i>	
QUALIFICA	PAGA BASE CONTRATTUALE
III Livello	€ 765,00
IV Livello	€ 720,00
V Livello	€ 675,00
Indennità di maggiorazione <i>per il personale stagionale da calcolarsi sulla paga base contrattuale:</i>	- 20% per ingaggio fino a 1 mese; - 15% per ingaggio fino a 2 mesi.
Percentuale di servizio <i>Le Parti potranno liberamente stabilire gli importi delle percentuali di servizio secondo il seguente parametro:</i>	- locali di lusso dal min. 15% max 25% - locali non di lusso min 10% max 20% - altri locali dal minimo 10% max 15%.
<i>MENSILITA' AGGIUNTIVE</i>	
Tredicesima	In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere una mensilità
Quattordicesima	Nel mese di giugno l'azienda dovrà corrispondere una mensilità

<i>APPRENDISTATO - Turismo</i>				
Mimini Retributivi				
Livello	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III Livello	€ 952,50	€ 1.016,00	€ 1.079,50	€ 1.143,00
IV livello	€ 896,25	€ 956,00	€ 1.015,75	€ 1.075,50
V livello	€ 840,00	€ 896,00	€ 952,00	-----
VI livello	€ 810,00	€ 864,00	-----	-----
Durata massima 4 anni				
Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	75%	80%	85%	90%
IV livello	75%	80%	85%	90%
V livello	75%	80%	85%	-----
VI livello	75%	80%	-----	-----

<i>PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI</i>					
Numero Mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario per settimanale da 40 ore	Orario normale di lavoro settimanale ordinario	Coefficiente orario per settimanale da 48 ore	Orario settimanale mansioni discontinue
14	26	168	40 ore	195	45 ore

<i>GESTIONE RAPPORTO</i>					
Periodo di prova	Preavviso – 5 anni	+5 – 10 anni	+ 10 anni	Scatti anzianità	
Quadri:	giorni 180	giorni 75	giorni 120	giorni 180	€ 40,00
I livello	giorni 150	giorni 60	giorni 90	giorni 150	€ 38,00
II livello	giorni 120	giorni 45	giorni 75	giorni 120	€ 36,00

III livello	giorni 90	giorni 30	giorni 60	giorni 90	€ 34,00
IV livello	giorni 60	giorni 30	giorni 45	giorni 60	€ 32,00
V livello	giorni 45	giorni 20	giorni 30	giorni 45	€ 31,00
VI livello	giorni 30	giorni 15	giorni 20	giorni 30	€ 30,00
VII livello	giorni 30	giorni 10	--	--	€ 29,00
Giorni di calendario	Il preavviso non coincide con ferie, congedo matrimoniale e malattia - Si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese				Scatti biennali

<i>LAVORO PART-TIME</i>		
	Settimanali	Giornaliero
Part-time	Min. 18 ore	Min. 3 ore
Previsto part-time verticale con giornate a tempo pieno		
<i>PART-TIME PER MALATTIA O ASSISTENZA</i>		
Malati oncologici	Possibilità di ottenere la diminuzione temporanea dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 36 mesi. Per facilitare i lavoratori che necessitano di questo istituto, l'Ente Bilaterale ha la delega di valutarne la reale applicazione.	
Assistenza anziani		
Genitore o tutore di minore di 3 anni e 14 anni portatore di handicap		

<i>CONTRATTO D'INSERIMENTO</i>	
SOGGETTI BENEFICIARI	
Disoccupati da più di 12 mesi Espulsi dal ciclo produttivo Inattivi Donne disoccupate Portatori di Handicap	Da 29 a 32 anni con più di 50 anni Da più di 24 mesi In aree con obiettivi UE
AZIENDE: CONDIZIONI	
- che applicano il contratto	
- che abbiano trasformato nei 18 mesi prec. contratti di inserimento a tempo indeterminato nella misura minima del 60%	
PROGETTO FORMATIVO: CONDIZIONI	
- Sottoscrizione lettera assunzione e progetto formativo	
- Il progetto deve prevedere: mansione, qualifica professionale di approdo, numero e modalità ore di formazione, coperture assicurative e retribuzione	
- Certificazione da parte dell'Ente Bilaterale	
DURATA	
Minimo 9 mesi – massimo 18 mesi (per i portatori di Handicap, l'Ente Bilaterale può prevedere una durata massima di 36 mesi)	

<i>CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE</i>
Per ragioni legate a esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, l'azienda potrà rivolgersi a Agenzia del Lavoro, di cui al Dlgs 368/01, per attivare I seguenti contratti:
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
- punte di intensa attività - per esecuzione di un'opera o un servizio definito o predeterminato - specializzazioni e professionalità differenti da quelli in forza - per professionalità eccezionali o presenti unicamente su mercati locali
CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO
- per servizi di assistenza e consulenza del settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti - per servizi di pulizia, custodia e portineria - per servizi di trasporto e movimentazione merci - per gestione di biblioteche, musei, archivi, magazzini, parchi - per assistenza alla certificazione, programmazione risorse, sviluppo organizzativo, ricerca, selezione e gestione del personale - per gestione call-center - per avvio iniziative imprenditoriali in aree "obiettivo 1" - per costruzioni edilizie all'interno di stabilimenti, installazione e smontaggio di macchinari e impianti
OBBLIGO INFORMATIVO
l'impresa deve comunicare alle R.S.U. o alle OO.SS numero e motivazioni di ricorso a contratti di Somministrazione

<i>CONTRATTO LAVORO INTERMITTENTE</i>
AMBITO DI APPLICAZIONE (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato)
- per prestazione di carattere discontinuo o intermittente - per prestazioni rese da soggetti disoccupati con meno di 25 o più di 45 anni, iscritti alle liste di mobilità (in via sperimentale) - per prestazioni rese nei fine settimana, nelle ferie estive, nelle vacanze natalizie e pasquali
Indennità di disponibilità pari al 25% della retribuzione mensile

<i>CONTRATTO LAVORO RIPARTITO</i>
E' un contratto mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.
Discrezionalità di organizzazione nella sostituzione dei turni di lavoro
Le dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori comporta l'estinzione dell'intero vincolo
SOGLIE NUMERICHE (lavoratori somministrati presso un'impresa utilizzatrice non potranno superare i seguenti limiti)

Lavoratori dipendenti	<i>Contratti flessibili</i>	Lavoratori dipendenti	<i>Contratti flessibili</i>
da 0 a 5	4 contratti flessibili	DA 6 A 10	7 contratti flessibili
DA 11 A 15	8 contratti flessibili	DA 16 A 30	14 contratti flessibili
da 31 a 50	25 contratti flessibili	da 51 a 100	40 contratti flessibili
da 101 a 250	60 contratti flessibili	da 251 a 500	80 contratti flessibili
da 501 a 1000	100 contratti flessibili	per ogni scaglione di 1000	ulteriori 80 contratti flessibili
Nelle unità produttive con oltre 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro non potrà superare complessivamente il 22%.			
Le controversie sui contenuti del contratto invio per ragioni di contenzioso all'Ente Bilaterale e la nomina di un collegio arbitrale			

<i>DECLARATORIA DEL PERSONALE</i>	
Qualifiche	
Quadri	Lavoratori che in assoluta autonomia operativa e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti in completa responsabilità.
I livello	Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva
II livello	Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo
III livello	Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza
IV livello	Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche
V livello	Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche
VI livello	Lavoratori che eseguono lavori con semplici conoscenze pratiche
VII livello	Lavoratori che svolgono lavori di pulizia o equivalenti

<i>LAVORO STRAORDINARIO</i>	
Maggiorazione da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione	
15%	Per prestazioni di lavoro fino alla 48° ora settimanale
20%	Per prestazioni che eccedono la 48° ora settimanale
20%	Lavoro straordinario diurno e festivo
30 %	Lavoro straordinario notturno
40%	Lavoro straordinario notturno festivo
Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra di loro	
Il limite massimo di straordinario è di 200 ore/annue	
LAVORO SUPPLEMENTARE	
25%	Maggiorazione forfetaria da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto
Il limite massimo di straordinario è di 60 ore/annue	
LAVORO ORDINARIO NOTTURNO	
15%	Ore di lavoro ordinario prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00

<i>FESTIVITA'</i>	
Festività	Oltre a quelle di legge il Santo Patrono
	Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi saranno compensate come straordinario festivo al 20 %
	Durante il periodo di malattia o infortuni, il datore di lavoro dovrà integrare la quota dell'istituto fino ad arrivare al 100% della retribuzione di fatto
Ferie	26 giorni lavorativi
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario – deve essere richiesto con un anticipo di 10 giorni e deve essere documentato entro 30 giorni dalla fine del congedo.
Servizio militare	Entro 30 giorni dalla data del congedo, il lavoratore deve riprendere servizio
Missioni	Rimborso spese + indennità giornaliera da concordarsi tra le parti
Trasferimenti	Rimborso spese + indennità giornaliera + rimborso spese trasporto mobilio e bagaglio ed eventuale perdita di pigione
Sospensione lavoro	Se indipendente dalla volontà del lavoratore, la sospensione deve essere regolarmente retribuita. Non ha efficacia nei casi di calamità, eventi atmosferici straordinari, scioperi o forza maggiore

<i>FORMAZIONE</i>	
Congedi per lavoratori studenti	Previa presentazione della documentazione per ogni esame sostenuto, sarà retribuito il giorno dell'esame più altre 40 ore lavorative annue per la preparazione
Diritto allo studio	Il lavoratore studente può usufruire di un massimo di 150 ore in un triennio

<i>MALATTIA</i>		
<u>APPRENDISTI</u>		
Tipologia	Quantificazione	Durata
Malattia sup. ai 3 giorni senza ricovero	60% della paga giornaliera	15 giorni/anno
Malattia con ricovero giornaliero	60% della paga giornaliera	Per tutto il periodo di ricovero
<u>ALTRI LAVORATORI</u>		
Conservazione del posto per un massimo di 180 giorni per anno solare		
Trattamento economico	Durata	Della retribuzione giornaliera
a carico del datore di lavoro	Primi 3 giorni	Indennità al 100%
	Per i giorni dal 4° al 20° giorno	Integrazione indennità al 75%

	Dal 21° giorno in poi	Integrazione indennità al 100%
a carico INPS	Per i giorni dal 4° al 20° giorno	Indennità pari al 50%
	Dal 21° giorno in poi	Indennità pari ai 2/3
Il trattamento economico a carico del datore di lavoro non è dovuto se l'INPS non corrisponde alcuna indennità		
INFORTUNIO		
Obbligo del		
Datore di lavoro	alla tenuta di un registro cronologico infortuni che comporti l'assenza del lavoratore di almeno 1 giorno Alla copertura assicurativa del dipendente presso l'INAIL	
Lavoratore	A dare immediata comunicazione di qualsiasi infortunio al datore di lavoro, previo esonero di quest'ultimo da qualsiasi responsabilità di mancata comunicazione all'INAIL	
Trattamento economico		Durata
a carico del datore di lavoro	Giorno dell'evento	Della retribuzione giornaliera
Inoltre il datore di lavoro dovrà integrare l'indennità corrisposta dall'INAIL	Per i giorni dal 1° al 3° giorno da 4° in poi	Indennità al 100% 60% 75%

FONDO PENSIONI INTEGRATIVO	
Assistenza integrativa	L'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario (EBTU) ha la delega alla gestione degli adempimenti connessi alla creazione ed attivazione di un fondo pensionistico chiuso.

NORME DISCIPLINARI	
Assenze	Le assenze devono essere giustificate entro 48 ore per iscritto
Obbligo del datore di lavoro di affissione delle norme disciplinari L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente, comporta i seguenti provvedimenti:	
Richiamo verbale	Per mancanze lievi
Richiamo inflitto per iscritto	Per mancanze lievi ma recidive
Multa di 4 ore	- Ritardi senza giustificazione - Negligenza nel lavoro - Assenze fino a 3 giorni ingiustificate - Utilizzo improprio di internet e posta elettronica
Sospensione retribuzione per massimo 10 giorni	- Danni a cose ricevute - Si presenti al lavoro in stato di ubriachezza - Utilizzo senza autorizzazione rete internet - Recidivo per tre volte annue su infrazioni che prevedano la multa
Licenziamento disciplinare	- Assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare - infrazione alle norme di legge circa la sicurezza dati privacy - abuso di fiducia e/o la concorrenza sleale - concorrenza con l'attività dell'azienda, in conto proprio o di terzi, fuori dell'orario - recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione

CONTROVERSIE	
Commissione conciliazione paritetica nazionale	Sono attivate le commissioni nazionali e territoriali per derimere le controversie sull'interpretazione e la corretta gestione degli accordi nazionali e locali
Commissioni conciliazione paritetiche territoriali	

SICUREZZA SUL LAVORO	
Sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro con riferimento agli art. 18, 19 e 20 del Dlgs 626/94 e successive modifiche.	- Obbligo del Datore di lavoro di rendere visibile a tutti gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio - Obbligo di elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nelle Aziende con più di 15 dipendenti del suddetto contratto

TUTELA DIGNITA' PARITA' LAVORATORI	
Lavoratrici madri Genitori di portatori di handicap	Le aziende riconosceranno una preferenza nella concessione delle ferie e nella trasformazione del rapporto di lavoro
Uomo-donna	Pari opportunità all'accesso, alla formazione, alle mansioni direttive e alla rimozione degli ostacoli che non consentano l'effettiva pari opportunità nel lavoro
Mobbing e Molestie	Le parti stipulanti riconoscono la gravità del fenomeno riconosciuto come Mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo. Le aziende si adopereranno per eliminare qualsiasi comportamento e coercizione della persona umana, in particolare per la sfera delle molestie sessuali. L'Ente Bilaterale è delegato a studiarne gli strumenti di prevenzione e formazione
Lavoratori stranieri	Ai lavoratori non di lingua italiana saranno favoriti nell'utilizzazione di appositi corsi di formazione sulla conoscenza basilica della lingua italiana. Nella programmazione delle ferie saranno raggruppati i giorni al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi Paesi di origine
Aspettativa	I lavoratori tossicodipendenti potranno accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture riabilitative per un periodo non superiore ai tre anni utilizzando l'istituto dell'aspettativa.
	I lavoratori in stato di alcolismo potranno accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture riabilitative per un periodo non superiore ad un anno utilizzando l'istituto dell'aspettativa. I periodi di aspettativa non saranno retribuiti

<i>RELAZIONI SINDACALI</i>	
Relazioni nazionali, territoriali e RSU	Recepiti integralmente i dettami della legge 300/70 e sottoscritto il regolamento elettorale allegato al CCNL
Deleghe sindacali	I lavoratori potranno rilasciare delega ai lavoratori per effettuare la trattenuta sindacale pari all'1% della paga base
Co.ve.l.co.	Il Contributo Vertenze Lavoro Collettive (COVELCO), è istituito al fine di garantire la funzionalità delle relazioni sindacali con l'attivazione di una trattenuta pari allo 0,20% della retribuzione lorda ripartita: a carico del datore di lavoro pari allo 0,10% e a carico del lavoratore dello 0,10%

<i>ENTE BILATERALE</i>	
EBTU (Ente Bilaterale Nazionale del Turismo)	L'Ente Bilaterale avrà la finalità di gestire contratti di formazione lavoro, incrementare l'occupazione, di osservatorio del mondo del lavoro, emanare pareri di congruità e di merito, costituire un fondo di previdenza, di realizzare iniziative di carattere sociale, promuovere la formazione continua e la riqualificazione professionale, istituire un comitato nazionale di vigilanza, favorire azioni formative di cui la legge 125/91
Finanziamento EBTU	Versamento di un contributo all'Ente con l'attivazione di una trattenuta del 0,20% della retribuzione lorda (ripartita: a carico del datore di lavoro pari allo 0,10% e a carico del lavoratore dello 0,10%) La suddetta quota è parti integrante del CCNL – l'azienda che omette tale quote dovrà corrispondere un EDR pari al 0,10% della retribuzione direttamente in busta paga con la dicitura "mancata adesione Ente Bilaterale del contratto" – comunicare con raccomandata r.r. al CST competente
<i>FONDO DI FORMAZIONE DEL TERZIARIO – FO.FO.TER</i>	
FO.FO.TER	E' istituito dall'Ente Bilaterale con funzioni di promozione e attivazione della formazione continua
Finanziamento FO.FO.TER	Versamento una tantum in fase di applicazione e per i neo assunti del 4% sulla retribuzione lorda di cui: a carico del datore di lavoro pari allo 3% e a carico del lavoratore dello 1% Versamento dall'anno successivo a quello dell'iscrizione pari a € 25,00 (venticinque/00) di cui: a carico del datore di lavoro pari di € 20,00 (venti/00) e a carico del lavoratore di € 5,00 (cinque/00) La suddetta quota è parti integrante del CCNL – l'azienda che omette tale quote dovrà corrispondere un EDR pari al 0,10% della retribuzione direttamente in busta paga con la dicitura "mancata adesione Ente Bilaterale del contratto" – comunicare con raccomandata r.r. al CST competente

Istituti speciali

<i>AZIENDE STAGIONALI</i>			
Stagionali	Le aziende che abbiano un periodo di chiusura durante l'anno superiore a 4 mesi Durata massima consecutiva di attività non superiore a 6 mesi		
Livelli - Categoria	Periodo di prova	Preavviso	Vitto e alloggio
Tutti i lavoratori	giorni 15	giorni 7	dovuto
<i>AZIENDE ALBERGHIERE</i>			
Classificazione:	Stelle		
Alberghi	*****	****	***
Pensioni	***	**	*
Locande	*		
Nastro orario	1 o 2 turni - Salve norme di miglior favore il nastro orario è di 14 ore personale sala, ricevimento e portineria e 12 ore restante personale		
Lavoro notturno	Dalle 24 alle 06 maggiorazione del 25% Al personale che sostituisce una qualifica notturna , maggiorazione 15%		
Malattia – Anticipi	Il lavoratore può richiedere un anticipo per spese mediche superiori a € 100		
<i>RISTORAZIONE COLLETTIVA</i>			
Scioperi mense in servizi pubblici essenziali	Normativa prevista per i servizi pubblici essenziali		
Refezione – dipendenti mense	Diritto a 2 pause giornaliere di 15 minuti per un break		
<i>STABILIMENTI BALNEARI</i>			
Lavoro straordinario	+ 25% lavoro diurno	+ 75% lavoro notturno	

<i>AGENZIE DI VIAGGIO E TOUR OPERATOR</i>	
<i>LA RETRIBUZIONE MINIMA</i>	
Livello	Paga base
Quadri	€ 1.690,00 *
I livello	€ 1.460,00
II livello	€ 1.335,00
III livello	€ 1.255,00
IV livello	€ 1.185,00
V livello	€ 1.110,00
VI livello	€ 1.070,00
VII livello	€ 990,00
* Indennità Funzione Quadro pari a € 100,00	

<i>APPRENDISTATO</i>				
<i>Mimini Retributivi</i>				
Livello	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III Livello	€ 941,25	€ 1.004,00	€ 1.066,75	€ 1.129,50
IV livello	€ 888,75	€ 948,00	€ 1.007,25	€ 1.066,50

V livello	€ 832,50	€ 888,00	€ 943,50	€ 999,00
VI livello	€ 802,50	€ 856,00	-----	-----
<i>Durata massima 4 anni</i>				
Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
III livello	75%	80%	85%	90%
IV livello	75%	80%	85%	90%
V livello	75%	80%	85%	90%
VI livello	75%	80%	-----	-----

<i>ORARIO DI LAVORO</i>	
L'orario di lavoro è suddiviso in 5 giornate lavorative	
Giorno di riposo	Una giornata intera o due mezza giornate
Orario settimanale alta stagione	Massimo 12 settimane annue di orario flessibile (orario flessibile s'intende fino a 48 ore settimanali)
Lavoro straordinario	Maggiorazione del 10%
<i>MISSIONI E TRASFERIMENTI</i>	
Rimborsi spese	Pezze giustificative
Indennità di trasferta	€ 15,00 al giorno
	Personale con viaggi abituali € 10,00 al giorno
Provvigioni	Superiore al 5% sulla retribuzione fissa