

# Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Lavoratori d'Albergo - Pensioni - Locande

L'anno 1949 il giorno 18 dicembre in Roma nella sede del Ministero del Lavoro:

alla presenza del Dr. Gaetano Pistillo

t r a

le Organizzazioni Sindacali degli Albergatori, Associazione Italiana Albergatori (A.I.A.) — Sede Centrale — e Federazione Alberghi Italiani e Turismo (F.A.I.T.), rappresentate rispettivamente, la prima dal suo Presidente Nazionale Avv. Gennaro Barra, la seconda, per delega del suo Presidente Cav. del Lavoro Adelmo Della Casa, dal Comm. Augusto Chiostrì, Vice Presidente, assistiti da una speciale Commissione composta dai Delegati delle due Organizzazioni suddette Sigg.:

Apollonio Angelo - Bazzi Umberto - Bettoia Roberto - Brivio Cesare - Caiafa Achille - Castagnaro Francesco - Ciniglio Francesco - Dalla Barba Alberto - Donà Umberto - Ferrario Giacomo - Gallia Costantino - Gaus Gustavo Adolfo - Girani Giuseppe - Giommoni Vittorio - Grasso Gaetano - Grifoni Enzo - Gueze Giuseppe - Item Mario - Lanzi Gino - Landi Lorenzo - Meda Paolo - Melodia Mario - Montagna Emilio - Nuti Giulio - Pagano Carlo - Pagliari Stanislao - Pandolfi Mario - Pascale Roberto - Perego Achille - Podio Nicola - Rosa Pietro - Roscioli Giuseppe - Sartori Antonio - Rusconi Giuseppe - Tordera Vittorio - Turilli Gaetano - Vismara Antonio - Zamboni Leonardo e Zini Antonio.

e dai Sigg.: Dr. Angelo Giardi, Condirettore della Federazione Alberghi Italiani e Turismo e dal Sig. Armando de Angelis, Segretario Generale della Associazione Italiana Albergatori.

nonchè

l'Associazione Albergatori della Provincia di Genova rappresentata dal suo Presidente Sig. Rag. Angelo Benvenuto.

e

la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa (F.I.L.A.M.) rappresentata dal Sig. Alcibiade Palmieri, Segretario Generale e da una speciale Commissione Composta dai Sigg.:

Urbani Mario - Marzagalli Alfredo - Giunta Pietro - Cottone Filippo - Rosa Giovanni - Cabassi Attila - Santoncini Renato - Michelini Gerardo - Sparice Luigi - Battistini Mario - Pennesi Giordano - Bia Mario - Mazzini Leonida - Castiglioni Giovanni - Modica Vincenzo - Bonetti Otello -

assistiti dal Dr. Eugenio Giambarda in rappresentanza della Confederazione Generale Italiana Lavoro e dal Dr. Rizzo Guglielmo, Segretario Generale della Federazione Italiana Lavoratori Commercio Ausiliari Turismo (F.I.L.C.A.T.).

nonchè

il Libero Sindacato Nazionale Lavoratori Albergo e Mensa rappresentato dal suo Segretario Sig. Aldo Ronci e dai Vice Segretari Brusa Enrico e La Costa Mario con la partecipazione dei Sigg.: Roberto Rigamonti - Gori Enrico - Alletto Alfredo - Pieri Natale

assistiti dall'On. Luigi Morelli, Segretario Generale Sindacale della Libera Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori, dal Sig. Alberto Cajelli, Vice Segretario della stessa e dai Segretari della Federazione Italiana Liberi Sindacati addetti al Commercio (F.I.L.S.A.C.), Sigg.: Pietro Paccagnella e Alfonso Vesentini.

si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale per i lavoratori di albergo, da valere per tutte le aziende alberghiere.

Il presente contratto è valido per tutto il personale salariato dipendente dagli alberghi, hotels meublés, pensioni e locande, nonché ristoranti, caffè e bars annessi.

Le taverne, i locali notturni, i caffè e le mescite annesse agli alberghi e pensioni anche se gestite con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad esse, debbono intendersi soggette al presente contratto, in quanto formino parte integrante del complesso della azienda alberghiera e purchè vi sia gestione diretta dell'albergatore.

Sono esclusi i dipendenti di quegli esercizi che, pur fornendo alloggio o vitto e alloggio, non rientrino nelle categorie classificate dalla legge come alberghi, pensioni e locande.

Le Organizzazioni locali potranno derogare alle disposizioni riflettenti la sfera di applicazione suespressa, nella ipotesi di particolari situazioni aziendali che giustificino una diversa disciplina.

## I

### CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

**Art. 1.** — Per la classificazione degli esercizi alberghieri, ai fini della applicazione del presente contratto, si fa riferimento a quella determinata dagli Enti del Turismo, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Pertanto, tutti gli esercizi vengono divisi nelle seguenti categorie, corrispondenti alla classificazione di cui sopra.

#### Alberghi:

- a) di lusso;
- b) di 1<sup>a</sup> categoria;
- c) di 2<sup>a</sup> categoria;
- d) di 3<sup>a</sup> categoria;
- e) di 4<sup>a</sup> categoria;

#### Pensioni:

- a) di 1<sup>a</sup> categoria;
- b) di 2<sup>a</sup> categoria;
- c) di 3<sup>a</sup> categoria.

#### Locande:

categoria unica.

## II

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

**Art. 2.** — Il personale, cui si applica il presente contratto, si divide nelle seguenti categorie:

**1<sup>a</sup> categoria:** Capi camerieri (maitres d'hotel) - capo cuoco - primo portiere lusso e di prima categoria - primo barman - barman unico per gli alberghi di lusso e di primacategoria - primo barman - barman unico per gli alberghi di lusso - portiere di notte con conoscenza di almeno tre lingue negli alberghi di lusso e negli alberghi di prima categoria con almeno 200 letti - sotto capo-cuoco (sous chef).

**2<sup>a</sup> categoria:** centralinisti qualificati negli esercizi con 150 apparecchi in derivazione - camerieri capo squadra (chef de rang) - trinciatore (chef trancheur) - cameriere ai vini - cameriere ai piani (chef d'etage) - cuochi capi partita - primo cameriere dei corrieri - governante non rientrante nella prima categoria - prima guardarobiera e unica consegnataria - secondo portiere - portiere di turno - portiere di notte, non compreso nella prima categoria del personale - conduttore di stazione con conoscenza di almeno due lingue estere - controllo merci, senza funzioni amministrative - capo caffettiere - capo cantiniere - capo dispensiere - capo stiratrice - caffettiere unico, dispensiere unico, stiratrice unica, limitatamente agli alberghi di lusso - capo lavandaio - secondo barman o barman.

**3<sup>a</sup> categoria:** tutto il restante personale alberghiero, compreso il personale ausiliario.

**Art. 3.** — Negli alberghi di terza e quarta categoria e nelle pensioni, la classificazione del personale, in deroga all'art. 2, viene determinata come appresso:

personale di prima categ. in seconda categ. - personale di seconda categ. in terza categ. Tutto il personale occupato nelle aziende di cui all'art. 66 è classificato in terza categoria.

**Art. 4.** — In ogni esercizio deve essere esposto in maniera visibile, un elenco completo del personale da cui risulti:

- a) il giorno settimanale di riposo;
- b) i punti della percentuale di servizio;
- c) le qualifiche a ciascun lavoratore assegnate, con la indicazione della relativa categoria contrattuale.

Il lavoratore che disimpegni, non provvisoriamente, mansioni superiori a quelle attinenti alla sua qualifica, ha diritto alla qualifica corrispondente a tali mansioni a tutti gli effetti e quindi anche ai relativi assegni.

## III

### ASSUNZIONE DEL PERSONALE

**Art. 5.** — Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, deve rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta dalla quale risultino la data di assunzione e la qualifica, nonché una ricevuta dei documenti ritirati. Sono richiesti all'atto dell'assunzione i seguenti documenti:

- a) certificato di servizio prestato;
- b) certificato penale non anteriore a tre mesi;
- c) certificato medico di sana costituzione;
- d) libretto di lavoro;
- e) tessera delle assicurazioni sociali.

Le parti riconoscono che le speciali caratteristiche delle aziende, le esigenze tecniche del lavoro alberghiero e la mobilità del personale, comportano la necessità dell'assunzione del personale da tutti gli uffici di collocamento del territorio nazionale, da scegliersi tra quello qualificato dalle competenti Commissioni paritetiche. Esse si impegnano ad adoperarsi per promuovere ed attuare una particolare disciplina in tal senso.

Potrà essere assunto personale straniero nel limite del 10% del complesso dei dipendenti.

E' ammessa l'assunzione di personale femminile in tutte le categorie purchè venga ad esso corrisposta retribuzione uguale a quella del personale maschile, salvo che per le qualifiche per le quali siano indicate nella tabella provinciale e locale, retribuzioni distinte.

## IV

### APPRENDISTATO

**Art. 6.** — Il numero degli apprendisti dovrà essere limitato all'importanza dell'esercizio che li assume in servizio con le norme che, in relazione anche alle categorie di alberghi, saranno concordate nei contratti integrativi provinciali.

**Art. 7.** — Coloro che aspirano ad essere assunti come apprendisti debbono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) età: 14 anni compiuti;
- b) titolo d'istruzione: almeno il certificato di proscioglimento dall'obbligo della istruzione elementare;
- c) certificato medico di sana costituzione;
- d) libretto di lavoro.

Nella scelta degli apprendisti verrà data la preferenza a coloro che avranno frequentato le scuole alberghiere o i corsi integrativi.

Non potranno essere assunti come apprendisti coloro che hanno superato i 18 anni salvo quelli provenienti dalle scuole alberghiere riconosciute.

**Art. 8.** — L'apprendistato avrà la durata massima di 18 mesi per la cucina e di 12 mesi per le altre categorie, anche se il servizio venga effettuato alle dipendenze di differenti aziende.

Qualora il datore di lavoro, su parere del capo servizio, non ritenga l'apprendista idoneo alla classificazione nella categoria nella quale l'apprendista stesso ha prestato servizio, potrà procedere al suo licenziamento anteriormente alle scadenze stabilite, oppure affidargli altre mansioni.

Trascorsi i termini stabiliti, senza che sia stato espresso alcun parere l'apprendista sarà classificato nella categoria ove ha prestato servizio.

**Art. 9.** — All'apprendista spettano i seguenti compensi:

per i primi quattro mesi: vitto, alloggio, un terzo del salario ed un punto percentuale di servizio.

Superato tale periodo: vitto, alloggio, due punti di percentuale di servizio e la metà del solo salario fissato per l'ultimo grado della categoria alla quale l'apprendista è assegnato; per l'apprendista di cucina dopo 12 mesi di servizio, il salario sarà pari ai tre quarti come sopra ed i punti di percentuale in numero di tre.

Per il periodo di tirocinio gli allievi delle scuole alberghiere, accolti nelle aziende, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente contratto, purchè non prestino servizio effettivo in sostituzione di dipendenti normali.

La durata dell'apprendistato, per i licenziati delle scuole alberghiere, è ridotto alla metà. Ad essi verrà corrisposto, nei primi 4 mesi — oltre il vitto, l'alloggio ed un punto di percentuale di servizio — la metà del salario fissato per l'ultimo grado della categoria alla quale l'apprendista è assegnato.

Il passaggio dell'apprendista ad una categoria qualificata, dovrà avvenire su parere del capo servizio, dal quale l'apprendista dipende, sanzionato dall'albergatore e notificato alla locale Commissione paritetica.

**Art. 10.** — All'apprendista verrà rilasciata regolare dichiarazione dalla quale dovranno risultare il servizio prestato e le mansioni svolte.

## V

### PERIODO DI PROVA

**Art. 11.** — La durata del periodo di prova, per il personale alberghiero, resta fissata:

— in giorni 20 per la prima categoria ed in giorni 10 per le altre categorie. Nelle assunzioni, è sottinteso il periodo di prova.

**Art. 12.** — Il personale alberghiero che, entro il termine di 2 anni, viene riasunto alle dipendenze dello stesso esercizio ove già prestò servizio, con la stessa qualifica, non dovrà essere sottoposto al periodo di prova.

**Art. 13.** — Trascorso il periodo di prova, il personale si intende tacitamente confermato in servizio, quando nè da una parte nè dall'altra sia stata data disdetta.

**Art. 14.** — Durante il periodo di prova, o alla fine di esso, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e col solo pagamento delle giornate di lavoro effettivamente prestato.

Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno dal luogo di provenienza.

**Art. 15.** — Il periodo di prova va computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

## VI

### ORARIO DI LAVORO - LAVORO STRAORDINARIO

**Art. 16.** — L'orario giornaliero del personale alberghiero, resta fissato come segue:

otto ore per gli operai addetti al guardaroba, e per gli operai ausiliari;

— nove ore per tutto il rimanente personale operaio.

Qualora il personale esterno (portineria, ristorante, bars e piani) ed i sorveglianti alle caldaie, su richiesta del datore di lavoro, effettuassero un'altra ora di

servizio, tale ora supplementare (decima ora) dovrà essere retribuita a parte nella stessa misura e con le stesse modalità previste per le prime 9 ore (salario e quota vitto alloggio a carico del datore di lavoro e quota percentuale a carico della globale).

Per il personale in servizio notturno, è ammesso il conguaglio orario settimanale.

**Art. 17.** — In ogni albergo, pensione e locanda, dovranno essere affisse, in luogo visibile, una o più tabelle, vistate dai rispettivi capi servizi, con l'indicazione dei turni di servizio.

**Art. 18.** — Quando in casi speciali si debba ricorrere al lavoro straordinario, esso non potrà mai essere superiore alle ore sei settimanali e dovrà essere compensato con il salario maggiorato del valore vitto e alloggio con l'aumento del 50% se trattasi di servizio diurno, del 100% se trattasi di servizio notturno, nonché quota percentuale da detrarsi dal tronco percentuale.

Per servizio notturno si intende quello svolto tra le ore 24 e ore 6. Dovrà essere escluso dal servizio straordinario notturno il personale di servizio al mattino seguente.

**Art. 19.** — Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci e cronologicamente annotate su apposito registro — la cui tenuta è obbligatoria — sul quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario è tenuto ad apporre il proprio visto e annotare gli eventuali reclami e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

All'atto in cui il lavoro straordinario viene disposto dovrà essere rilasciato al lavoratore un tagliando di controllo.

La liquidazione del lavoro straordinario verrà effettuata alla fine del mese in cui il lavoro è stato prestato. Il registro di cui sopra dovrà essere esibito, su richiesta, in visione alle competenti organizzazioni sindacali.

Per i piccoli alberghi, di cui all'art. 66, le ore straordinarie di lavoro saranno conteggiate sul complesso del servizio prestato settimanalmente.

## VII

### RIPOSO SETTIMANALE

**Art. 20.** — Tutto il personale di albergo, compreso gli apprendisti e gli operai ausiliari, ha diritto ad un riposo settimanale da 30 a 36 ore consecutive, a secondo dei turni di lavoro, in esse comprese le ore di riposo normale giornaliero. Per i ragazzi inferiori ai 18 anni, varranno le limitazioni stabilite dalle particolari disposizioni legislative in argomento.

Nelle piccole case, pensioni e locande, di cui all'art. 66, il riposo è di ore 24 consecutive, ed è consentito, previo accordo tra personale e datore di lavoro, il frazionamento del riposo nelle ore diurne.

Il personale non può rinunciare al riposo settimanale.

Poichè l'esercizio alberghiero, per il personale in esso alloggiato, rappresenta il domicilio, il fatto che detto personale, durante la giornata di riposo settimanale sia rimasto in albergo, non costituisce prova di rinuncia al riposo e non dà diritto a compenso alcuno.

Il mancato riposo settimanale deve essere denunciato entro un anno alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di opera, ed eventualmente all'Ispettorato del lavoro.

Le organizzazioni dei lavoratori dovranno, d'accordo con la organizzazione dei datori di lavoro, eseguire sollecitamente i relativi accertamenti.

## VIII

### FERIE

**Art. 21.** — A norma di legge, il personale che avrà compiuto un anno di ininterrotto servizio presso lo stesso albergo, ha diritto ad un periodo di ferie retribuite.

di giorni 20 per la prima categoria;

di giorni 15 per la seconda e la terza categoria.

Ai fini del diritto alle ferie nel computo dell'anzianità, non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per malattia o per infortunio.

Il periodo di ferie potrà essere frazionato solo su richieste del lavoratore.

Le ferie sono irrinunciabili ed il prestatore d'opera durante il periodo di ferie sarà considerato in servizio a tutti gli effetti.

Al prestatore d'opera che abbia maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento alle ferie stesse sia in caso di dimissioni sia in caso di licenziamento, anche se questo sia avvenuto per motivi disciplinari che importino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro.

Al personale in ferie, oltre il salario e l'indennità sostitutiva del vitto ed alloggio, sarà dovuta sulla globale la quota parte della percentuale a lui spettante per tutto il tempo delle ferie.

Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a compenso alcuno, ma senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

Quando per esigenze di servizio il personale in licenza debba essere sostituito, la quota di percentuale di servizio verrà corrisposta dal datore di lavoro, anziché essere prelevata dalla globale percentuale.

Il dipendente che si dimette o venga licenziato trascorso un semestre avrà diritto al godimento o alla retribuzione per dodicesimi delle ferie maturate.

Art. 22. — Il periodo di ferie di cui al precedente articolo potrà essere prolungato previ accordi tra le parti e tra le organizzazioni locali.

Resta inteso che per il periodo ottenuto in più al lavoratore non compete alcuna retribuzione; resta altresì stabilito che per il restante personale, non dovrà essere pregiudicato l'orario di lavoro ed il giorno di riposo settimanale.

## IX

### GRATIFICA NATALIZIA

Art. 23. — In coincidenza con la vigilia di Natale i datori di lavoro corrisponderanno una gratifica natalizia che verrà fissata in una tabella convenzionale sulla base del salario, valore vitto ed alloggio più l'importo annuale della percentuale diviso per dodici, oppure in base al minimo garantito laddove i contratti integrativi lo prevedono senza detrazione del valore vitto ed alloggio.

Per i periodi di servizio inferiori ad un anno saranno corrisposti i relativi ratei mensili.

E' riconosciuto ai lavoratori, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il diritto ai ratei mensili maturati.

## X

### FESTIVITA' NAZIONALI - FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

Art. 24. — In occasione delle festività nazionali stabilite per legge, al personale, per il quale le esigenze di servizio lo consentano, verrà concesso l'esonero dal lavoro. Al personale che non potrà essere lasciato libero verrà corrisposta la relativa indennità.

In occasione delle festività di Natale, Capodanno, Pasqua, Ferragosto e Santo Patrono della città, viene riconosciuto in favore dei lavoratori che non vengono lasciati in libertà, una indennità straordinaria.

Art. 25. — Le indennità per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente articolo verranno liquidate in base alle tabelle convenzionali di cui all'art. 23 o sulla base del minimo garantito senza detrazione del vitto ed alloggio, ove esistente.

## XI

### CONSERVAZIONE AL POSTO

Art. 26. — E' obbligatoria la conservazione del posto nei seguenti casi:

a) per chiamata alle armi, in armonia alle disposizioni legislative che regolano la materia;

b) per richiamo alle armi. Quando il richiamo abbia la durata di almeno un mese, e il dipendente chiamato alle armi abbia una anzianità di servizio di almeno 6 mesi, il datore di lavoro dovrà corrispondergli una gratifica pari almeno ad un mese di retribuzione.

Tale gratifica è dovuta una sola volta nell'anno anche nel caso di successivi richiami.

c) Per accertata malattia, per un termine non superiore ai 6 mesi. In caso di malattia superiore ai 6 mesi, è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando il diritto al lavoratore di percepire ogni sua competenza, come nel caso di licenziamento, esclusa la indennità sostitutiva del preavviso.

d) Per sopravvenute disgrazie familiari o altre cause di forza maggiore, per un periodo non superiore ai giorni 8, quando la disgrazia od il caso di forza maggiore siano verificati nella località ove il lavoro è prestato, e di giorni 10 quando in altro luogo, oltre il tempo per il viaggio e con diritto alla retribuzione.

e) In occasione di matrimonio dei propri dipendenti, i datori di lavoro concederanno un periodo di licenza straordinaria non eccedente i giorni 15.

Durante il periodo predetto, i lavoratori conserveranno il diritto alla retribuzione normalmente percepita, fermo restando per gli stessi l'obbligo di esibire alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuto matrimonio.

f) Per assenze dovute a casi di gravidanza o puerperio nei limiti e con le modalità stabilite dalle leggi vigenti.

## XII

### RETRIBUZIONE

Art. 27. — La retribuzione dovuta al personale è così costituita:

a) salario;

b) vitto ed alloggio;

c) percentuale di servizio sui conti dei clienti.

All'atto del pagamento della retribuzione, dovrà essere rilasciata al lavoratore una busta paga con la specificazione delle competenze e delle trattenute.

Art. 28. — Le organizzazioni locali determineranno nei contratti integrativi il sistema e la misura della retribuzione procedendo altresì ad una congrua rivalutazione dei salari stabiliti nei primi accordi integrativi stipulati immediatamente dopo ed in riferimento all'art. 25 del contratto nazionale del 10 luglio 1937.

Gli accordi integrativi locali dovranno essere stipulati non oltre tre mesi dopo la data di decorrenza del presente contratto. In caso di mancato accordo nei termini suddetti le organizzazioni locali, entro 10 giorni, ne demanderanno la definizione alle organizzazioni centrali le quali procederanno immediatamente alle trattative con l'intervento delle parti interessate.

Art. 29. — **Vitto e alloggio.** — Tutto il personale avrà diritto al vitto ed alloggio; il vitto dovrà essere sano e sufficiente e corrispondente alla seguente tabella:

**matino:** caffè e latte — ove possibile — e pane o caffè nero e pane.

**colazione e pranzo:** pasta o riso asciutti o minestra — Carne o salumi o due uova o pesce — contorno cotto o crudo e pane.

La composizione del secondo piatto dovrà essere opportunamente variata nel corso della settimana.

I locali adibiti ad uso alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene.

Il datore di lavoro quando non è in grado o non intenda fornire il vitto o l'alloggio od entrambi, deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in ser-

vizio del dipendente od in un momento successivo per accertate esigenze aziendali.

Ove non venga corrisposto il vitto e l'alloggio in natura od uno dei due, al lavoratore comperterà una indennità sostitutiva la cui misura verrà stabilita negli accordi integrativi locali.

Rimane escluso qualsiasi diritto alla precedente indennità vitto da parte del lavoratore quando quest'ultimo non usufruisca del vitto stesso per suo fatto e volontà, mentre avrà sempre diritto all'indennizzo alloggio. Inoltre, in caso di accertata malattia, ed ove per effetto di prescrizione medica, il lavoratore non possa consumare il vitto ammanito dal datore di lavoro, sarà nel diritto di richiedere e percepire la relativa indennità.

**Art. 30. — Percentuale di servizio** — su tutti i conti degli alberghi, pensioni o locande, verrà applicata una percentuale di servizio nella misura del 15% di cui un quindicesimo a favore del personale impiegatizio, ove esiste.

La percentuale di servizio non sarà calcolata su quella parte di conto che costituisce rimborso di spese. Per « conti dei clienti » di cui alla lettera c) dell'articolo 27, si intendono non solo i conti effettivamente pagati alla cassa, ma anche i conti che, per esigenze dell'azienda, fossero tenuti in sospeso e sui quali non si avesse alcun giustificato motivo per ritenerli inesigibili.

### XIII

#### PERCENTUALE DI SERVIZIO

**Art. 31. —** L'ammontare della percentuale di servizio, sarà ripartita tra tutti i lavoratori esterni, interni ed ausiliari, limitati questi nel numero del 4% o frazione del personale occupato nell'azienda.

**Art. 32. —** L'ammontare complessivo della percentuale di servizio sarà ripartito al personale secondo tabelle da definire localmente fra le Associazioni stipulanti.

La percentuale di servizio per banchetti, rinfreschi, soirées, the danzanti, ecc., verrà ripartita nella misura seguente: 30% al personale di sala e cucina, 70% alla percentuale globale.

Le organizzazioni locali potranno, d'accordo, variare la suddetta ripartizione.

**Art. 33. —** La percentuale di servizio dovrà essere ripartita mensilmente.

Ai dipendenti saranno corrisposti acconti al termine della prima quindicina del mese nella misura del 50% delle presunte spettanze.

**Art. 34. —** La massa globale della percentuale di servizio sarà amministrata, per conto del personale, dalla direzione dell'albergo, per essere poi divisa, secondo quanto è stabilito negli art. 31 e 32.

In ogni esercizio alberghiero dovrà essere tenuto a disposizione dell'organo di cui allo art. 67, apposito registro di contabilità per la percentuale, nel quale saranno riportati i dati, di cui al prospetto allegato al presente contratto.

**Art. 35. —** Nelle località, sedi di organizzazioni, verrà istituita una Commissione paritetica con lo specifico incarico di controllare la esatta applicazione della percentuale. La Commissione ha il diritto di intervenire presso le aziende per tutti i necessari accertamenti ogni volta che il suo intervento sia richiesto o sia ritenuto — a proprio giudizio — opportuno.

### XIV

#### PERSONALE EXTRA

**Art. 36. —** Il personale extra verrà compensato sulla base di tabelle salariali da concordarsi tra le organizzazioni locali dei datori di lavoro e lavoratori in sede di stipula degli accordi integrativi.

L'onere relativo sarà per il 40% a carico del datore di lavoro e per il 60% a carico della percentuale.

E' vietata l'assunzione di personale extra occupato in altra azienda alberghiera.

### XV

#### CONSEGNE

**Art. 37. —** Il personale è responsabile del materiale ricevuto in consegna con descrizione dello stato d'uso e qualità.

La perdita degli oggetti infrangibili — salvo l'ipotesi di furto accertato — darà diritto al datore di lavoro di prelevare dalla globale percentuale il 60% dell'importo necessario per l'acquisto degli oggetti di pari qualità di quelli da sostituire.

La rottura di tazze, cristallerie, porcellane e piatti sarà invece compensata con un quarto dell'importo necessario per l'acquisto degli oggetti di pari qualità di quelli da sostituire.

Semestralmente dovrà effettuarsi l'inventario per l'accertamento della consistenza del materiale e dei conseguenti eventuali addebiti, previo scomputo degli oggetti perduti o rotti dalla clientela.

Il datore di lavoro potrà trattenere non più dell'1,50% (uno e cinquanta per cento) sull'ammontare della percentuale a titolo di garanzia per la consegna del materiale frangibile.

Se entro un mese dalla scadenza dei termini sopra stabiliti, non venisse effettuato l'inventario, ed i conteggi per il relativo conguaglio, il datore di lavoro dovrà riversare nella globale percentuale l'importo trattenuto nel semestre.

### XVI

#### ASSICURAZIONI, INFORTUNI, MALATTIE E PREVIDENZA SOCIALE

**Art. 38. —** Per effetto del presente contratto è obbligatoria per il datore di lavoro l'assicurazione di tutto il personale contro gli infortuni durante la esplicazione del servizio.

Per la parte del personale non sottoposta per legge all'obbligo di assicurazione, le indennità vengono stabilite nella forma e nella misura seguente:

Invalidità permanente	300.000 (trecentomila)
Morte	200.000 (duecentomila)

**Art. 39. —** In caso di infermità, o di invalidità temporanea dovuta ad infortunio, al prestatore d'opera compete il trattamento previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di assicurazione malattie.

**Art. 40. —** Il personale che non prende servizio per causa di infermità, deve rendere edotto il direttore dell'azienda della sua assenza nel giorno stesso in cui la sua assenza comincia o nel giorno successivo, solo nel caso di giustificata impossibilità di comunicazione.

Il periodo di carenza stabilito dalla Cassa Nazionale Malattie per gli addetti al commercio è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i susseguenti due giorni.

Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per un periodo eccedente i detti tre giorni, l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

E' in piena facoltà del proprietario, durante il periodo di carenza, di far visitare il personale infermo da un medico di sua fiducia.

**Art. 41. —** Per il personale infermo alloggiato nei locali delle aziende, è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiederne l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte dei datori di lavoro delle spese per medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda, — per malattia per la quale la cassa non prevede il ricovero — le spese per retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

## LICENZIAMENTI E RELATIVE INDENNITÀ

**Art. 42.** — Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni è stabilito l'obbligo reciproco di preavviso di giorni 40 per il personale di 1ª categoria, di giorni 20 per quello di 2ª categoria, e di giorni 15 per quello di 3ª categoria.

**Art. 43.** — In caso di licenziamento dopo sei mesi di ininterrotto servizio, oltre il preavviso o la corrispondente indennità, verrà corrisposta una indennità di giornate 15 per il personale di 1ª categoria e di giorni 12 per le altre categorie e per ogni anno di servizio.

Le indennità per frazioni di anno verranno computate a dodicesimi.

In caso di dimissioni del dipendente, le indennità di licenziamento saranno liquidate nella seguente misura: dopo un anno e fino a 5 anni — il 50% dell'indennità prevista in caso di licenziamento; oltre 5 anni e fino a 10 anni il 75% dell'indennità prevista in caso di licenziamento; oltre 10 anni il 100% dell'indennità prevista in caso di licenziamento.

La liquidazione delle indennità di licenziamento per l'anzianità maturate a tutto il 1945 verrà effettuata in base alle norme di cui all'ultimo capoverso dell'art. 44 del contratto nazionale 1946 con la maggiorazione del 200%.

Per le anzianità maturate dall'1-1-1946 in poi, le indennità saranno liquidate sulla base di quanto stabilito al punto 7 del patto aggiuntivo (salario industriale) allegato al contratto nazionale 1946 maggiorato del 100%.

A cura delle organizzazioni locali verranno compilate apposite tabelle delle indennità di cui sopra al fine di facilitare i computi di liquidazione.

La tabella relativa al periodo 1-1-1946 in poi verrà aggiornata in più o in meno qualora si accertino, attraverso i numeri indici dell'Istituto Nazionale di Statistica, variazioni del costo della vita di almeno il 10%.

Le disposizioni di cui al precedente articolo decadono automaticamente nella ipotesi di emanazione di nuove norme legislative per la disciplina delle indennità di anzianità; in tal caso le organizzazioni si impegnano di determinare ex novo — armonizzandole alle disposizioni di legge — la misura e le modalità di calcolo e di applicazione nel settore alberghiero delle indennità in parola.

**Art. 44.** — Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la retribuzione calcolata a norma dell'art. 43 per le indennità di licenziamento.

Uguale obbligo di indennizzo avrà il dipendente verso il datore di lavoro quando esso si dimettesse senza rispettare i termini di preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del lavoratore dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà di esso dipendente.

In caso di morte del dipendente le indennità di cui agli art. 42 e 43 del presente contratto, nonché ogni altro compenso per le ferie, gratifiche e diritti a qualsiasi titolo eventualmente maturatisi e non corrisposti all'atto del decesso saranno devolute a norma dell'art. 2122 del C.C.

**Art. 45.** — Nel caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo di una ditta, o quando la ditta precedente non abbia dato il preavviso e pagate le indennità corrispondenti ai termini enunciati dall'art. 43 e 44 la nuova ditta, ove non intenda assumere il lavoratore con ogni diritto e onere ad esso competente per il servizio prestato, sarà tenuta all'osservanza degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto collettivo sulla precedente ditta come se avvenisse il licenziamento.

**Art. 46.** — Potranno essere licenziati in tronco senza diritto al preavviso ed indennità di cui agli art. 42 e 43 quei dipendenti che si fossero resi colpevoli di abuso di fiducia, di appropriazione indebita di cose ed oggetti comunque esistenti nell'albergo, di vie di fatto, di offese alla dignità, all'onore, agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei propri superiori, dei colleghi di lavoro e della

clientela; e che si fossero resi colpevoli di reiterato e grave stato di ubriachezza.

L'ingiustificato rifiuto di obbedienza nella esplicazione delle proprie mansioni, non comporta il licenziamento in tronco, con le conseguenze relative se non in caso di persistenza nel rifiuto, o dopo l'applicazione delle sanzioni di cui ai primi 4 commi dell'art. 52.

In caso di mancato esperimento delle dette sanzioni il lavoratore perderà soltanto il diritto al preavviso sia nella prima che nella seconda ipotesi. Resta salvo ogni altro diritto acquisito.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del personale; e se per tali fatti il personale ritenesse opportuno licenziarsi, avrà diritto alle indennità stabilite dagli art. 43 e 44 salvo ogni maggior diritto per risarcimento di danni morali e materiali.

**Art. 47.** — Il licenziamento ed il relativo preavviso, debbono essere notificati da ambo le parti per lettera raccomandata — a mezzo posta od a mano — con ricevuta di ritorno.

Durante il periodo di preavviso, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornalieri, per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Le indennità di licenziamento ed ogni altro diritto spettante debbono essere pagate all'atto della cessazione del servizio.

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio, per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore, all'atto della cessazione del servizio e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci rapporti, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale questi è stato occupato nell'azienda e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

## XVIII

## CORREDO

**Art. 48.** — Tutto il personale dovrà possedere in perfetto ordine la propria divisa di lavoro, consistente:

- a) per il personale di portineria: abito grigio ferro, foggia civile;
- b) per il personale di sala: giacca bianca, pantaloni neri e scarpe nere;
- c) per i facchini ai piani: panciotto con maniche lunghe;
- d) per le cameriere ai piani: vestito nero e grembiere bianco, salvo gli usi locali, con abolizione della cuffia.

E' consentito l'uso del frak, dello stoffelius e di ogni altro tipo di marsina solo per i capi-servizio negli alberghi di lusso e prima categoria, mentre per gli alberghi di 2ª categoria, di speciale importanza turistica, è consentito il solo uso dello stoffelius da parte del portiere.

A carico dei datori di lavoro sarà la fornitura degli zoccoli in legno per i lavoratori che svolgono il loro compito in ambienti bagnati a causa del lavoro stesso e precisamente al gelatiere, ai lavapiatti ed al lavandaio.

Le spese per speciali divise, guarnizioni, galloni e bottoni adottati dalle case, saranno a carico del datore di lavoro. E' vietato uscire a diporto con le divise speciali delle case.

Saranno a carico dei datori di lavoro gli arnesi di cucina. Qualora però i medesimi fossero di proprietà del lavoratore a quest'ultimo spetterà un compenso per l'uso.

## XIX

## DISCIPLINA

**Art. 49.** — Oltre che alle norme del presente contratto collettivo di lavoro, i lavoratori dovranno uniformarsi anche alle altre norme e regolamenti di servizio che potranno essere stabiliti dalla direzione di ciascuna azienda, purchè non in contrasto con le disposizioni del presente contratto.

**Art. 50.** — E' vietato al personale di richiedere mance ai clienti o contenersi comunque in modo da sollecitarne, anche tacitamente, il versamento.

Le eventuali infrazioni saranno passibili delle sanzioni previste dal successivo articolo 52.

**Art. 51.** — In tutti gli alberghi, pensioni e locande, saranno applicati in posto visibile cartelli scritti nelle 4 lingue con i quali si avverte la clientela che la percentuale di servizio viene segnata sul conto.

## XX

### PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

**Art. 52.** — Le mancanze del personale potranno essere punite in rapporto alle relative gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai giorni 5;
- e) licenziamento senza indennità e senza preavviso per i casi previsti dell'articolo 46.

L'importo delle multe sarà devoluto ad un fondo di assistenza a favore dei dipendenti da costituirsi a cura della Commissione Paritetica.

**Art. 53.** — I portieri degli alberghi e delle pensioni non devono svolgere alcuna attività turistica o commerciale, ma devono limitarsi a fornire ai clienti, con assoluto disinteresse e senza scopo di lucro, e con la massima cortesia, tutte quelle informazioni che vengono loro richieste.

I trasgressori a tali disposizioni sono passibili di sanzioni disciplinari sino all'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 46 in caso di recidiva.

## XXI

### ALBERGHI DI STAGIONE

**Art. 54.** — Si intendono alberghi, pensioni e locande di stagione quegli alberghi, pensioni e locande che hanno comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

**Art. 55.** — Con riferimento all'art. 16 e 18 per quanto riguarda le aziende a carattere stagionale, tenendo presente la particolare condizione delle aziende stesse, la fissazione dell'orario di lavoro, ordinario e straordinario è demandata ai contratti integrativi locali.

**Art. 56.** — In riferimento all'art. 18 per le aziende a carattere stagionale le ore straordinarie di lavoro saranno conteggiate sul complesso del servizio prestato settimanalmente. Però non potranno essere effettuate nella giornata più di due ore a conguaglio dell'orario normale.

**Art. 57.** — In deroga all'art. 20 nelle aziende a carattere stagionale, il riposo settimanale è di ore 24 consecutive ed è consentito, previo accordo tra personale e datore di lavoro, il frazionamento del riposo nelle ore diurne. Nelle località stagionali, durante il periodo di alta stagione, e comunque per un periodo non superiore ai 75 giorni, che può essere diviso in due o tre periodi, il riposo settimanale sarà concesso, nei termini delle leggi vigenti, in 10 ore oltre il periodo normale di riposo di 8 ore giornalieri.

**Art. 58.** — Agli effetti della conservazione del posto di cui al comma d) dell'articolo 26 (disgrazie familiari) si stabilisce che per gli alberghi di stagione essa è obbligatoria per un periodo non superiore ai giorni 6, più il tempo necessario al viaggio di andata e ritorno dalla sede dello albergo al luogo ove la disgrazia si sia verificata.

In caso di accertata malattia la conservazione del posto va limitata al corrente periodo ufficiale di stagione o a quello dell'ingaggio.

La disposizione del comma e) dell'art. 26 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende alberghiere a carattere stagionale.

**Art. 59.** — Il rapporto di lavoro cessa ad ogni effetto, alla fine del contratto stagionale a termine, o alla chiusura dell'esercizio.

**Art. 60.** — In riferimento all'art. 38 la trattenuta dell'1,50% per rotture si intende fatta a fondo perduto e quindi senza conguaglio.

**Art. 61.** — Negli alberghi stagionali il personale si intenderà, salvo patto diverso, assunto con contratto a tempo determinato.

Nel contratto deve essere indicata oltre la qualifica il termine della durata di ingaggio.

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il prestatore di opera venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'albergatore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio compresa l'indennità di vitto ed alloggio meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale con diritto ad esso datore di lavoro, di trattarsi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme a sue mani di spettanza del dipendente.

**Art. 62.** — a) **periodo di prova** — Il periodo di prova è fissato in giorni 10 per tutto il personale, escluso quello che abbia già prestato servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni;

b) **preavviso** — In riferimento all'art. 42 per il personale assunto a tempo indeterminato negli alberghi di stagione il preavviso è di giorni 15.

c) Le disposizioni inerenti le indennità di ferie e di anzianità si applicano soltanto al personale assunto a tempo indeterminato;

d) Il personale degli alberghi stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero) in 2.a classe per il personale di 1.a categoria e in 3.a per le altre categorie.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale, nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonchè nella ipotesi del licenziamento — nel contratto a tempo determinato — prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'albergatore.

**Art. 63.** — In riferimento all'art. 28 gli accordi salariali integrativi dovranno determinare delle percentuali di maggiorazione decrescenti in rapporto alla durata del periodo di ingaggio.

Uguale trattamento competerà al personale assunto nei periodi di stagione da aziende alberghiere ad apertura annuale site in località specificatamente climatiche o balneari.

**Art. 64.** — In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligheranno il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'articolo 2119 del Codice Civile.

**Art. 65.** — Per quanto non contemplato in questo titolo valgono le norme del presente contratto.

## XXII

### PICCOLI ALBERGHI - PICCOLE PENSIONI E LOCANDE

**Art. 66.** — Sono considerati piccoli alberghi quelli classificati in 3.a e 4.a categoria, piccole pensioni quelle classificate in 2.a e 3.a categoria, purchè con letti per non più di 45 persone complessivamente.

In tali esercizi, nonchè nelle locande, sarà applicata la percentuale di servizio del 15%.

Negli esercizi stessi, nonchè nelle locande, il salario e la percentuale di servizio potranno essere sostituiti con un compenso mensile fisso, conglobante detto salario e percentuali dietro richiesta da rinnovarsi annualmente indirizzata dal datore di

lavoro alla propria organizzazione locale, la quale concreterà con l'organizzazione dei lavoratori gli accordi aziendali relativi tenendo presenti le particolari caratteristiche di ogni azienda.

I due sistemi potranno essere contemporaneamente adottati nella stessa località.

Negli esercizi come sopra qualificati qualora venisse mantenuto il sistema della ripartizione della percentuale di servizio, detta percentuale non sarà ripartita alle persone di famiglia del datore di lavoro, a meno che esse non risultino effettivamente prestatori d'opera e soggette alle stesse regole di lavoro stabilite dal presente contratto.

Particolari situazioni saranno esaminate ed opportunamente definite d'accordo tra le organizzazioni locali.

Per tutte le altre norme si fa riferimento a quanto stabilito nel presente contratto.

### XXIII

#### DELEGATO AZIENDALE - COMMISSIONI INTERNE

**Art. 67.** — Presso ogni azienda alberghiera alla cui dipendenze vi siano fino a 25 dipendenti, verrà nominato, con libere elezioni, un delegato aziendale.

Presso le aziende con numero di dipendenti superiore ai 25 verranno invece nominati tre delegati (uno per gli impiegati, uno per gli operai esterni, uno per gli operai interni ed ausiliari), sempre con libere elezioni per ogni categoria.

Detto o detti tre delegati costituenti la Commissione Interna, rappresentano l'organo di collegamento fra la direzione dell'albergo ed i lavoratori.

Inoltre l'organo suddetto avrà il compito di vigilare sulla esatta applicazione contrattuale degli accordi di lavoro, sul controllo della percentuale e sua distribuzione, nonché di formulare proposte intese a migliorare il trattamento dei lavoratori.

I membri della Commissione Interna non potranno essere licenziati per motivi inerenti al giusto esercizio delle proprie funzioni durante il loro incarico nonché durante i 6 mesi successivi allorché l'incarico abbia avuto la durata di almeno un anno.

Tale disposizione è estesa in favore dei lavoratori dirigenti sindacali nazionali nonché al segretario del sindacato provinciale ed al responsabile provinciale contrattuale.

### XXIV

#### COMMISSIONI PARITETICHE

**Art. 68.** — Ove dovessero sorgere controversie di carattere generale tra le organizzazioni stipulanti, relative alla interpretazione od applicazione delle norme del presente contratto nazionale, il tentativo di amichevole composizione, da esperirsi prima di qualsiasi azione, verrà affidato ad una apposita Commissione nazionale composta dai rappresentanti delle organizzazioni nazionali anzidette che, occorrendo, potranno richiedere anche l'intervento del Ministero del Lavoro.

Divergenze individuali o collettive relative alla interpretazione ed applicazione delle norme degli accordi integrativi saranno demandate per la loro composizione ad apposite Commissioni Paritetiche locali ed in seconda istanza alla Commissione Nazionale suddetta.

### XXV

#### PREMIO DI ANZIANITA'

**Art. 69.** — E' istituito, con decorrenza dei termini dalla stipula del presente contratto nazionale di lavoro, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuativo servizio;

due mensilità dopo il secondo decennio;

tre mensilità dopo il terzo decennio.

Ogni premio suaccennato va corrisposto al momento del compimento del relativo decennio.

#### DECORRENZA E DURATA

**Art. 70.** — Il presente contratto nazionale di lavoro ha valore per tutto il territorio nazionale con decorrenza dal 1° gennaio 1950 e scadrà con la data del 31 dicembre 1951 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo qualora una delle due parti non lo disdica a mezzo lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della data di scadenza.

#### PATTO AGGIUNTIVO

I. — Con riferimento all'art. 28 resta inteso che nelle località dove attualmente si applica il minimo garantito, l'abolizione e la modifica di tale sistema è subordinata all'accordo delle locali organizzazioni sindacali.

II. — Inoltre si conviene:

a) la gratifica natalizia, per l'anno 1949, sarà corrisposta, a tutti i lavoratori in servizio al 5 dicembre 1949, con le norme stabilite con l'art. 23 del presente contratto;

b) le indennità di licenziamento saranno liquidate, ai lavoratori licenziati dal 5 dicembre 1949 in poi con le modalità e misura stabilite con l'art. 43 del presente contratto.

Roma addì 19 dicembre 1949.

#### LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO

A.I.A.  
Il Presidente Nazionale  
(Avv. Gennaro Barra)

F.A.I.T.  
Il Vice Presidente Delegato  
(Augusto Chiostri)

#### ASSOCIAZIONE ALBERGATORI PROV. DI GENOVA

Il Presidente  
(Angelo Benvenuto)

F.I.L.A.M.  
Il Segretario Generale  
(Alcibiade Palmieri)

LIBERO SINDACATO LAVORATORI  
ALBERGO E MENSA  
Il Segretario  
(Aldo Ronci)

L.C.G.I.L.  
Segretario Generale Sindacale  
(On.le Luigi Morelli)

F.I.L.C.A.T.  
Il Segretario  
(Guglielmo Rizzo)

F.I.L.S.A.C.  
Il Segretario  
(Pietro Paccagnella)

p. IL MINISTERO LAVORO  
(Dr. Gaetano Pistillo)

QUADRO DELLE QUALIFICHE

PERSONALE ESTERNO

Servizio di ristorante e bar:

- 1° Maitre
- 2° Maitre
- 3° Maitre
- Barman
- Cameriere ai piani (chef d'etage)
- Cameriere ai vini
- Trinciatore
- Cameriere di sala (chef de rang)
- Sottocameriere (demi chef)
- 1° cameriere corrieri
- 2° » »
- Cameriere di sala
- Commis ai piani
- Commis di sala
- Aiuto barman

Servizio di portineria

- 1° portiere
- 1° portiere di notte
- 2° portiere
- Facchino con mansioni di portiere
- Conduttore
- Guardia di notte
- Turnanti di portineria
- Postino
- Telefonista
- Chiama vetture
- Vestiariste
- Ascensorista sopra i 18 anni
- Commissionario sopra i 18 anni
- Ascensorista sotto i 18 anni
- Commissionario sotto i 18 anni

Servizio piani

- 1.a governante o governante unica
- 2.a e 3.a governante
- Facchino ai piani
- Cameriera ai piani
- Aiuto cameriera ai piani

PERSONALE INTERNO

Servizio cucina e reparti annessi

- Capo cuoco
- Sotto capo cuoco
- Cuoco capo partita o cuoco unico
- Cuoco famiglia
- 1° aiuto cuoco
- 2° aiuto cuoco
- Facchino cucina
- Casseroliere
- Argentiere
- Officiere

Personale fatica

- 1° Cantiniere
- 1° dispensiere
- 1° caffettiere
- 2° cantiniere
- 2° dispensiere
- 2° caffettiere
- Donne tuttofare

Personale di guardaroba

- 1° guardarabiere o guardarob. unico
- 2° guardarobiere
- 1° lavandaio
- 2° lavandaio
- 1<sup>a</sup> lavandaia
- 2<sup>a</sup> lavandaia
- 1<sup>a</sup> stiratrice
- 2<sup>a</sup> stiratrice
- Donna di guardaroba e del personale

Operai vari

- 1° controllore non amministrativo
- 2° controllore non amministrativo
- Autista
- Garagista
- Sorvegliante alle caldaie

Operai ausiliari

- Giardiniere
- Operai addetti alla manutenzione

FAC SIMILE DI REGISTRAZIONE DELL'INCASSO  
GIORNALIERO AI FINI DEL CONTROLLO DELLA PERCENTUALE

Numero del conto 1	Numero delle camere 2	cliente 3	Ammontare c/pagato 4	Ammontare percentuale 5
Domenica 11 dicembre 19...			*	**
1	27	XY	20.000	3.000
2	49	YZ	10.000	1.500
3	115	AB	40.000	6.000
4	36	CD	60.000	9.000
5	22	E.F	10.000	1.500
6	44	GH	20.000	3.000
7	101	IL	30.000	4.500
8	150	MN	40.000	6.000
9	11	OP	40.000	6.000
11-12-19...			270.000	40.500

Lunedì 12 dicembre 19...

\* I totali giornalieri delle colonne 4 devono corrispondere ai totali giornalieri della colonna « pagamenti » del libro Main Courante.

\*\* I totali giornalieri delle colonne 4 e 5 devono essere riportati sul foglio mensile delle percentuali.

# INDICE

Tit. I	— Classificazione degli esercizi . . . . .	pag. 2
» II	— Classificazione del personale . . . . .	» 2
» III	— Assunzione del personale . . . . .	» 3
» IV	— Apprendistato . . . . .	» 3
» V	— Periodo di prova . . . . .	» 4
» VI	— Orario di lavoro - Lavoro straordinario . . . . .	» 4
» VII	— Riposo settimanale . . . . .	» 5
» VIII	— Ferie . . . . .	» 5
» IX	— Gratifica natalizia . . . . .	» 6
» X	— Festività nazionali - Festività infrasettimanali . . . . .	» 6
» XI	— Conservazione al posto . . . . .	» 7
» XII	— Retribuzione . . . . .	» 7
» XIII	— Percentuale di servizio . . . . .	» 8
» XIV	— Personale extra . . . . .	» 8
» XV	— Consegne . . . . .	» 9
» XVI	— Assicurazioni, infortuni, malattie e previdenza sociale . . . . .	» 9
» XVII	— Licenziamenti e relative indennità . . . . .	» 10
» XVIII	— Corredo . . . . .	» 11
» XIX	— Disciplina . . . . .	» 11
» XX	— Provvedimenti disciplinari . . . . .	» 12
» XXI	— Alberghi di stagione . . . . .	» 12
» XXII	— Piccoli alberghi - Piccole pensioni e locande . . . . .	» 13
» XXIII	— Delegato aziendale - Commissioni interne . . . . .	» 14
» XXIV	— Commissioni paritetiche . . . . .	» 14
» XXV	— Premio di anzianità . . . . .	» 14
» XXVI	— Decorrenza e durata . . . . .	» 15
PATTO AGGIUNTIVO . . . . .		» 15
QUADRO DELLE QUALIFICHE . . . . .		» 16
MODELLO REGISTRAZIONE INCASSO GIORNALIERO . . . . .		» 17



BIBLIOTECA "ADELE BEI"

6271

CGIL - PESARO