

SINTESI CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



Animatori Turistici

Animatori turistici e aziende che operano nell'intrattenimento

In vigore dal 01.06.2022 al 31.05.2025
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. H04F



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



CONFESAL

Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori: CONFLAVORO, CONFESAL, FESICA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro tra lavoratori e lavoratrici e imprese, di qualsiasi natura e struttura giuridica, terze alla gestione nell'ambito dell'intrattenimento organizzato per alberghi, villaggi turistici, stabilimenti balneari, discoteche e pub, parchi divertimento, parchi acquatici e tematici, eventi, spettacoli ed intrattenimenti vari in genere. Non sono inquadrabili in questo CCNL i rapporti di lavoro tra aziende di gestione diretta e animatori che dovranno invece aderire al CCNL applicato al resto del personale alberghiero. Le attività oggetto del presente contratto sono tutte quelle relative all'intrattenimento per adulti e bambini quali: animazione di contatto, animazione per bambini, organizzazione di giochi, organizzazione di feste e spettacoli, organizzazione di escursioni, vendita di gadget rappresentativi delle attività di animazione e abbigliamento esclusivamente utilizzate e indossate dalla squadra di animazione. Per la necessaria professionalità e sicurezza nei confronti dei turisti sono esclusi dal presente contratto i rapporti di lavoro con istruttori di discipline sportive ove l'intento è insegnare sia a livello propedeutico che a livello avanzato gli sport di: tennis, tiro con l'arco, vela, surf, canoa, nuoto, sci nautico, fitness. Qualora ci fosse la necessità di inserire all'interno della struttura turistica, a completamento del servizio per gli ospiti, istruttori sportivi pur dilettanti che dovessero collaborare con gli animatori pur con una operatività autonoma e con qualunque forma di collaborazione, gli stessi istruttori sportivi dilettanti dovranno essere assunti da una società sportiva dilettantistica regolarmente iscritta al CSI o al Coni che abbia un tempo esperienziale pregresso di attività di almeno 3 anni ed avere un attestato nominativo di abilitazione ad esercitare il ruolo di istruttore dilettante.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI
Periodo di prova Art.2	A e A1 : 6 mesi; I, II : 3 mesi; per i restanti livelli: 2 mesi; I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto di lavoro.
Ferie e permessi Art. 7 e 9	Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui. Ferie annuali: 4 settimane. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.
Tipologie di retribuzione Art. 15	La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "172" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali, "206" per il personale con orario normale di quarantotto ore settimanali. In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli A2, A3 e A4 e II, 12 e 13, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento pari al 7,5% per il primo anno e 5% per il secondo. Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento. Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati in possesso delle caratteristiche di cui al Regolamento (CE) n. 800/2008 art. 2 commi 18 e 19, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere tali lavoratori prevedendo retribuzioni ridotte, rispetto al livello ordinario di inquadramento, del 7,5% per i primi 6 mesi e del 5% per i successivi 6 mesi.
Mensilità Art. 18	13 mensilità.
Infortunio Art. 19	Trattamento economico: 100% a carico azienda per il giorno dell'evento. Integrazione del 60% per i tre giorni di carenza. Integrazione fino al 100% per i giorni successivi e fino al 180°.
Lavoro part-time Art. 31 e ss	Previste clausole elastiche con: • Maggiorazione del 1,5% per le ore variate a seguito di modifica della collocazione temporale; • Maggiorazione del 20% per le ore variate in aumento. • Maggiorazione del 20% per le ore supplementari.
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.45 e ss	Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.
Contratto di reinserimento Art. 53	A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Durante i primi 24 mesi, le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate: - prima metà del periodo: 85%; - seconda metà del periodo: 90%. Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova. In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare: • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; n. 3 contratti con più di 5 dipendenti.
Ente Bilaterale E.BI.A.S.P. Art. 60 e ss	• Il contributo mensile all' E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL.

	<ul style="list-style-type: none"> • La quota di assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00. • Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.BI.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433. • L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi. 												
Assistenza Sanità integrativa Art. 62	<ul style="list-style-type: none"> • Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. • Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368. • Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 60%;">da 1 a 5 :</td> <td>€ 50,00</td> </tr> <tr> <td>da 6 a 15 :</td> <td>€ 100,00</td> </tr> <tr> <td>da 16 a 30:</td> <td>€ 150,00</td> </tr> <tr> <td>da 31 a 40:</td> <td>€ 250,00</td> </tr> <tr> <td>da 41 a 50:</td> <td>€ 300,00</td> </tr> <tr> <td>oltre 50:</td> <td>€ 350,00</td> </tr> </table> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi.</p>	da 1 a 5 :	€ 50,00	da 6 a 15 :	€ 100,00	da 16 a 30:	€ 150,00	da 31 a 40:	€ 250,00	da 41 a 50:	€ 300,00	oltre 50:	€ 350,00
da 1 a 5 :	€ 50,00												
da 6 a 15 :	€ 100,00												
da 16 a 30:	€ 150,00												
da 31 a 40:	€ 250,00												
da 41 a 50:	€ 300,00												
oltre 50:	€ 350,00												

SEZIONE ANIMATORI

In considerazione della circostanza per cui la stagionalità è un connotato strutturale dell'attività svolta dagli addetti alle attività di animazione ed intrattenimento, per tali rapporti è consentita la stipula di contratti a tempo determinato stagionali la cui durata è strettamente legata al periodo di apertura delle strutture turistiche di destinazione.

Orario di lavoro Art. 1	L'orario di lavoro ordinario non può essere superiore alle 48 ore settimanali.										
Lavoro festivo, domenicale, 4 novembre Art. 4	Trattandosi di lavoro stagionale e considerando che gli ospiti della struttura totalizzano preferibilmente la maggiore presenza durante i periodi festivi, ai fini di questo contratto non viene distinto, nei diritti e nei doveri, il giorno feriale dal festivo.										
Trattamento di malattia Art. 9	Integrazione: <ul style="list-style-type: none"> • 50% dal 1° al 3° gg/max 2 eventi morbosi • 75% dal 4° e per massimo 3 gg per ogni mese di durata del contratto • Massimo 15 gg complessivi per tutta la durata del contratto di lavoro 										
Apprendistato	<p>Si prevede la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine. La durata complessiva del rapporto di apprendistato, data dalla somma dei periodi di formazione svolti, è fissata in 4 anni/stagioni e comunque con un massimo di 24 mesi. L'assunzione con contratto di apprendistato stagionale è prevista per i livelli I2 e I3.</p> <p>Il trattamento economico è determinato applicando alla retribuzione del livello di approdo le seguenti percentuali:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno/Stagione</th> <th>Percentuale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1°</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>90%</td> </tr> </tbody> </table>	Anno/Stagione	Percentuale	1°	70%	2°	75%	3°	85%	4°	90%
Anno/Stagione	Percentuale										
1°	70%										
2°	75%										
3°	85%										
4°	90%										

TABELLA A - Settore Operatori Strutture Turistiche

Livelli	Minimi Retributivi	Minimi retributivi 01/11/2022	Minimi retributivi 01/11/2023	Minimi retributivi 01/11/2024
I	€ 2.440,00	€ 2.464,40	€ 2.501,36	€ 2.538,88
I1	€ 1.765,00	€ 1.782,65	€ 1.809,39	€ 1.836,53
I2	€ 1.520,00	€ 1.535,20	€ 1.558,23	€ 1.581,60
I3	€ 1.335,00	€ 1.348,35	€ 1.368,57	€ 1.389,10
I4	€ 1.160,00	€ 1.171,60	€ 1.189,17	€ 1.207,01

L'importo del pacchetto ospitalità è ricompreso nella Paga Base.

SEZIONE AMMINISTRATIVI

Orario di lavoro Art. 1	Quaranta ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate e mezza.												
Flessibilità elasticità Art. 2	In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali.												
Banca delle ore Art. 3	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore in misura del 100%.												
Lavoro straordinario, notturno e festivo Art. 5, 6 e 8	<p>Massimo 250 ore annue di lavoro straordinario per ogni lavoratore.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Maggiorazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoro straordinario diurno</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario notturno</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo e domenicale</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro festivo</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro domenicale con riposo settimanale in giornata diversa</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24:00 alle ore 6:00 è previsto il pagamento della retribuzione oraria con la maggiorazione del 20%.</p>	Tipologia	Maggiorazione	Lavoro straordinario diurno	20%	Lavoro straordinario notturno	48%	Lavoro straordinario festivo e domenicale	28%	Lavoro festivo	18%	Lavoro domenicale con riposo settimanale in giornata diversa	8%
Tipologia	Maggiorazione												
Lavoro straordinario diurno	20%												
Lavoro straordinario notturno	48%												
Lavoro straordinario festivo e domenicale	28%												
Lavoro festivo	18%												
Lavoro domenicale con riposo settimanale in giornata diversa	8%												
Scatto di merito Art. 9	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.												
Premio di risultato Art. 10	Potrà essere negoziato in sede aziendale.												
Trattamento di malattia Art. 15	<p>Integrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi morbosi • 75% dal 4° al 45° gg • Massimo 45 gg di integrazione/anno <p>Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno</p>												
Tempo determinato Art. 21 e ss.	<p>Stagionalità: Le parti intendono ampliare il campo di applicazione del principio di stagionalità e la possibilità di utilizzare contratti di lavoro stagionale a tutte quelle imprese, anche ad apertura annuale, che abbiano periodi di intensificazione ciclica dell'attività in determinati periodi dell'anno.</p> <p>Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 6 lavoratori nelle singole aziende che occupano fino a 10 dipendenti come sopra conteggiati.</p>												
Apprendistato	<p align="center">Apprendistato professionalizzante</p> <p>L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli A2, A3, A4.</p> <p>La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - primo anno: 80%; - secondo anno: 85%; - terzo anno: 90%; <p>Durata: 36 mesi</p> <p align="center">Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</p> <p>La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale</p> <p>Trattamento economico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° anno: 50%; - 2° anno: 50%; - 3° anno: 65%; - eventuale 4° anno: 70%. 												

TABELLA B - AMMINISTRATIVI

Livelli	Minimi Retributivi	Minimi Retributivi 01/11/2022	Minimi Retributivi 01/11/2023	Minimi Retributivi 01/11/2024
Quadri*	€ 2.790,50	€ 2.818,45	€ 2.860,75	€ 2.903,70
A1	€ 2.331,80	€ 2.355,15	€ 2.390,50	€ 2.426,40
A2	€ 1.874,20	€ 1.892,95	€ 1.921,40	€ 1.950,25
A3	€ 1.685,40	€ 1.702,30	€ 1.727,85	€ 1.753,80
A4	€ 1.470,00	€ 1.484,75	€ 1.507,05	€ 1.529,70
A5	€ 1.255,00	€ 1.267,60	€ 1.286,65	€ 1.306,00

* In aggiunta indennità di quadro pari ad € 75,00 assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali

CCNL ANIMATORI TURISTICI

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2023

Conflavoro, Fesica-Confsal e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Animatori Turistici, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.

