IL COMMERCIO
DI CHIETI E PROVINCIA

NOTIZIARIO DELLA UNIONE PROVINCIALE COMMERCIANTI - CONFCOMMERCIO DI CHIETI

Quindicinale - Dir. Sede Amm.: **UNIONE COMMERCIANTI** - Via Santarelli, 219 - 221 - tel. e fax 0871.64599 - 66923 - Chieti - www.confcommerciochieti.it - info@confcommerciochieti.it sped. in a. p. art. 2 comma 20/C legge 662/96 Filiale di Chieti Aut. Trib. di Chieti 24-2-1971 Dir. Resp. dr. V. D'Alessandro. Delegazioni, Uffici e Recapiti: **LANCIANO** Via Aterno, 39 tel. 0872.713146 714798 - **ORTONA** P.zza Risorgimento, 1 tel. 085.9067228 9063748 **SAN SALVO** Via Verdi, 8 tel. 0873.342788 **VASTO** Via delle Gardenie, 18/G tel. 0873.361053 374135 fax 368026 **CASALBORDINO** - Via Levante, 19 tel. 0873.900371 - **CASTIGLIONE M. M.** Via Roma, 10 Tel. 0873.978826 **SCERNI** Via A. Moro, 34 - Tel. 0873.919390 - Ciclostilato in proprio.
In caso di mancato recapito restituire al mittente - Tassa a carico

Anno XXXII n. 13 – Chieti 22.5.2003

CONF TURISMO

ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ALBERGATORI

in questo numero:

- ***ORARIO DI LAVORO***
- ***LAVORO NOTTURNO***
- ***PREVENZIONE INCENDI - aggiornamento***
- ***DIVIETO DI FUMO***
- ***SCONTI SIAE***
- ***LOCAZIONI IMMOBILI – adeguamento canoni***
- ***ABBONAMENTI ED INSERZIONI – attenzione!***

* * * * *

ORARIO DI LAVORO

Facciamo prosecuzione al nostro not. n. 9/2003 per informare che è stato pubblicato, sul S.O. n. 61 alla G.U. 14.4.2003 n. 87, il d.lvo n. 66/2003 che riforma la disciplina dell'orario di lavoro.

Il provvedimento è entrato in vigore il 29 aprile 2003.

Di seguito riportiamo una sintesi degli aspetti più significativi del provvedimento con alcune prime note di commento della nostra FEDERALBERGHI-CONFCOMMERCIO.

DEFINIZIONI

L'*orario di lavoro* è definito come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

Il periodo di riposo è definito come qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

CAMPO DI APPLICAZIONE

E' esteso a tutti i settori di attività pubblici e privati. In conformità a quanto previsto dalle direttive comunitarie in materia, sono previste alcune eccezioni, concernenti il lavoro della gente di mare, il personale di volo nella aviazione civile, i lavoratori mobili.

APPRENDISTI MAGGIORENNI

La disciplina contenuta nel decreto si applica anche agli *apprendisti maggiorenni*. Per gli aspetti che riguardano il lavoro notturno nel settore turismo, tale soluzione era stata anticipata con la legge comunitaria 2002, che ha ammesso il lavoro notturno degli apprendisti maggiorenni dipendenti da aziende del settore turismo .

La portata della norma dovrebbe estendersi anche al lavoro straordinario svolto dagli apprendisti maggiorenni, innovando la precedente impostazione del Ministero del lavoro, secondo cui non poteva richiedersi all' apprendista l' espletamento di lavoro straordinario in considerazione della sua giovane età e dello sforzo fisico che non può pretendersi esteso oltre i limiti stabiliti dalla legge.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. Viene pertanto confermato quanto disposto in materia sia dalla L. n. 196 del 1997, sia dall'articolo 90 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO

I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, *comprese* le ore di lavoro straordinario. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi. I contratti collettivi di lavoro potranno elevare tale limite fino a sei mesi

ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

Nelle unità produttive che occupano *più di dieci dipendenti*, in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale attraverso prestazioni di lavoro straordinario, il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento, la Direzione provinciale del lavoro (settore ispezione del lavoro) competente per territorio. I contratti collettivi nazionali di lavoro potranno stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

LAVORO STRAORDINARIO

È lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, intendendosi come tale l'orario di lavoro settimanale, che costituisce l'unico riferimento in termini di durata dell'orario di lavoro.

In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.

Si ricorda, in proposito, che l'art. 102 del CCNL Turismo consente lo svolgimento di lavoro straordinario nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali e nel limite di due ore giornaliere.

A fronte di alcuni casi eccezionali, espressamente indicati dal decreto, la prestazione di lavoro straordinario è ammessa anche in deroga ai limiti sopra citati.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. Ricordiamo che, ai sensi dell'articolo 202 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione oraria maggiorata del trenta per cento. Tale maggiorazione è elevata al sessanta per cento per il lavoro straordinario notturno.

I contratti collettivi possono consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi. Ricordiamo, in proposito, che l'articolo 73 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999 contempla una particolare modalità di compensazione del lavoro straordinario, relativa ai lavoratori stagionali.

RIPOSO GIORNALIERO

Il lavoratore ha diritto a *undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore*. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata. Come detto col nostro not. 9/2003, la prima stesura del decreto, approvata dal Consiglio dei Ministri il 17 gennaio scorso, recava l'obbligo di assicurare *a tutto il personale dipendente un riposo giornaliero di undici ore consecutive*. Ciò avrebbe comportato gravissime difficoltà gestionali per le imprese che operano con il sistema del cosiddetto *"turno spezzato"*. In esito alle iniziative in tal senso intraprese dalla Federazione, tali obblighi sono stati attenuati.

Nella sua versione definitiva, infatti, il decreto prevede che il riposo giornaliero possa essere fruito in maniera non continuata in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, come nel caso di utilizzo del "turno spezzato".

PAUSE

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo. In proposito, si ricorda che l'articolo 99 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, affida ai contratti integrativi territoriali o aziendali il compito di "stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz' ora ed un massimo di un' ora al giorno". In difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5, regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 (i riposi intermedi che siano presi sia all' interno che all' esterno dell' azienda; il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro; le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione lavorativa).

RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Fanno eccezione:

- *le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;*
- *le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;*
- *i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali, in cui la concessione di tale riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata*.

Nel caso di servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità, il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

FERIE ANNUALI

Il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.

Si ricorda, in proposito, quanto disposto dall'articolo 109 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, che attribuisce a tutto il personale un periodo di ferie nella misura di *ventisei giorni*.

Il periodo minimo di quattro settimane *può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute solo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.*

LAVORO NOTTURNO

Le disposizioni concernenti il lavoro notturno ripropongono i contenuti della precedente disciplina (decreto legislativo 26 novembre 1999 n. 532) introducendo alcune condizioni di miglior favore per le imprese, peraltro in parte già anticipate dall'articolo 101 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

La materia è meglio approfondita nell'articolo che segue nel presente notiziario.

DEROGHE IN MATERIA DI DURATA SETTIMANALE

Le attività e le prestazioni per le quali si ammettono deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario, saranno individuate con decreto del Ministero del lavoro, da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

In attesa di tale decreto, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, *rimangono escluse* dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario alcune fattispecie, fra cui si segnalano:

- *le fattispecie previste dall'articolo 4 del regio decreto n. 692 del 1923 e successive modifiche (ripartizione dell' orario massimo normale su periodi ultrasettimanali);*
- *le fattispecie di cui al regio decreto n. 1957 del 1923 e successive modifiche (industrie e lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali di lavoro), alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto n. 1955 del 1923;*
- *le prestazioni rese dal personale con funzioni direttive o da altre persone aventi potere di decisione autonomo sul proprio tempo di lavoro, tenendo comunque conto di eventuali limiti fissati dalla contrattazione collettiva;*
- *le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;*
- *le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, in alcuni settori, ivi compresi i servizi portuali;*
- *personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.*

ULTERIORI DEROGHE

Il decreto prevede la *possibilità di fissare deroghe in materia di riposo giornaliero*, pause, organizzazione e durata del lavoro notturno, a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

Le deroghe possono essere introdotte mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

In mancanza di disciplina collettiva, le deroghe possono essere fissate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le organizzazioni suddette.

ESCLUSIONI

Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13 del decreto legislativo non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo, di manodopera familiare;

ABROGAZIONI

Dalla data di entrata in vigore (29 aprile 2003) del decreto sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal presente medesimo decreto, salve le disposizioni espressamente richiamate.

*

LAVORO NOTTURNO

Il d.lvo 8.4.2003, n. 66, nel modificare la disciplina dell'orario di lavoro, ha aggiornato anche la regolamentazione del lavoro notturno.

Vengono in buona parte riproposti i contenuti della precedente disciplina (d.lvo 26.11.1999, n. 532) e sono introdotte alcune novità.

Riportiamo i passi più significativi dell'importante provvedimento accompagnati da alcune note di commento.

DEFINIZIONE DI PERIODO NOTTURNO

Il decreto definisce come *"periodo notturno*" il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l' intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Ricordiamo che nelle aziende alberghiere, per i soli lavoratori notturni, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

DEFINIZIONE DI LAVORATORE NOTTURNO

Il decreto definisce come *"lavoratore notturno":*

1) *qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;*
2) *qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.*

In relazione a quest'ultimo aspetto il CCNL Turismo opera un mero rinvio alle disposizioni di legge. Riteniamo pertanto opportuno ribadire il contenuto delle indicazioni operative :

- *considerare in ogni caso lavoratori notturni i lavoratori che prestano servizio nel periodo comprendente l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino per almeno tre ore al giorno e per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno;*
- *valutare con attenzione caso per caso la situazione dei lavoratori cui sia attribuita una qualifica notturna (portiere di notte, guardiano di notte, facchino di notte o similari) e dei lavoratori che presentino almeno uno dei due requisiti indicati dal decreto (tre ore al giorno in via non eccezionale o ottanta giorni lavorativi all'anno);*
- *operare, ad ogni buon fine, una ricognizione complessiva dei lavoratori che, all'interno dell'azienda, prestino comunque lavoro notturno, al fine di individuare l'esistenza di eventuali situazioni particolari.*

LIMITAZIONI AL LAVORO NOTTURNO

Viene introdotta la possibilità, non prevista in precedenza, di accertare l'inidoneità al lavoro notturno avvalendosi, anziché del medico competente, delle strutture sanitarie pubbliche.

I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall' obbligo di effettuare lavoro notturno. Ricordiamo che il CCNL Turismo non ha attivato tale competenza, seppur già prevista in forma analoga dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 532 del 1999.

E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall' accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l' unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Con l'occasione, ricordiamo che *è vietato adibire i minori al lavoro notturno*. A tal fine, con il termine " notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l' intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7; tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata..

Ricordiamo, infine, che il decreto n. 66 del 2003 ha definitivamente abrogato il divieto di lavoro notturno per gli apprendisti maggiorenni, recependo ed estendendo a tutti i settori produttivi la soluzione individuata per il settore turismo dalla legge comunitaria 2002 .

INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI

L' introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle Rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle Organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall' impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le Organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell' Associazione cui l' azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.

Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'Associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i Servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle Organizzazioni sindacali sopra indicate.

Ricordiamo che le informazioni e le comunicazioni in argomento sono riferite ai casi di *"nuova"* introduzione di lavoro notturno.

DURATA DEL LAVORO NOTTURNO

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

Il comma 2 dell'articolo 101 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999 ha stabilito che l'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere.

Il comma 3 dello stesso articolo 101 prevede che i contratti integrativi possano indicare un periodo di riferimento più ampio (rispetto alla settimana) sul quale calcolare come media il limite di otto ore giornaliere. Il comma 4 prevede infine l'automatica applicazione di tale principio in caso di attivazione dei sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro previsti dal CCNL.

Il comma 2 dell'articolo 101 ha inoltre precisato l'applicabilità al lavoro notturno delle disposizioni di cui all'articolo 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

Conseguentemente, le limitazioni relative alla durata del lavoro notturno:

- *non si applicano al lavoro straordinario;*
- *sono relative al solo lavoro ordinario effettivo (escludendosi quindi dal computo delle ore di lavoro notturno sia i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda sia le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione).*

Nel ricordare che, ai sensi dell'articolo 200 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999 i contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno, evidenziano i problemi interpretativi che potrebbero essere indotti in proposito dalla nuova definizione di "orario di lavoro".

Secondo l'articolo 1 del decreto n. 66 del 2003, infatti, l'orario di lavoro è definito come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. In proposito, segnaliamo come tale definizione, che discende direttamente dalla disciplina comunitaria, in altri Paesi sia stata interpretata dalla giurisprudenza nel senso di ritenere sufficiente la presenza anche di uno solo dei suddetti requisiti ai fini della computabilità di un dato periodo nell'orario di lavoro.

RIDUZIONI DELL'ORARIO E INDENNITÀ ECONOMICHE

E' affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

Anche in questo caso, la formulazione della norma e, in particolare, il ricorso al termine "eventuale" vale a chiarire alcuni dubbi che erano sorti per effetto della legislazione precedente (articolo 7, comma 1 del decreto legislativo n. 532 del 1999), rafforzando la tenuta delle soluzioni adottate in proposito dal CCNL Turismo 22 gennaio 1999, di seguito riepilogate.

Ricordiamo, preliminarmente, come non sia prevista una riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori notturni. Inoltre, è rimasta immutata la misura delle maggiorazioni (pari al 12% o al 25%, a seconda della qualifica) già previste per lavoro notturno (articolo 199 del CCNL Turismo).

I commi 1 e 2 dell'articolo 201 del CCNL Turismo stabiliscono che ai lavoratori notturni, le maggiorazioni di cui sopra competono per il periodo compreso tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino. Per tutti gli altri lavoratori, le maggiorazioni per lavoro notturno continueranno ad essere applicate limitatamente al periodo intercorrente tra le ore 24:00 e le ore 6:00 del mattino (articolo 199 del CCNL Turismo).

Parimenti immutato, per la generalità dei lavoratori, ivi compresi i lavoratori notturni, il periodo (tra le ore 24:00 e le ore 6:00 del mattino) utile per la corresponsione della maggiorazione del 60% dovuta per il lavoro straordinario notturno (articolo 202, comma 3, CCNL Turismo).

TUTELA IN CASO DI PRESTAZIONI DI LAVORO NOTTURNO

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi. La norma si distingue rispetto alle disposizioni previgenti in quanto, nel ribadire l'obbligo di controlli preventivi e periodici (cfr. articolo 5 decreto n. 532 del 1999), omette di operare esplicito riferimento al medico competente.

Risulta integralmente confermato l'obbligo per il datore di lavoro di garantire, previa informativa alle Rappresentanze sindacali, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno (cfr. articolo 11, comma 1, decreto n. 532 del 1999).

TRASFERIMENTO AL LAVORO DIURNO

Il comma 1 dell'articolo 15 stabilisce che, qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

In proposito, va anzitutto sottolineata la differenza con la formulazione del comma 1 dell'articolo 6 del decreto n. 532 del 1999 che "garantiva" al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni".

Altrettanto interessante è il riferimento alle mansioni "esistenti e disponibili", che conferma e rafforza la soluzione adottata dall'articolo 101 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, ai sensi del

quale l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni avviene "compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali".

Il comma 2 dell'articolo 15 reitera la precedente disciplina (comma 2 dell'articolo 6 del decreto n. 532 del 1999) attribuendo alla competenza della contrattazione collettiva la definizione delle modalità di applicazione delle suddette disposizioni nonché l'individuazione delle soluzioni nel caso in cui l' assegnazione al ruolo diurno non risulti applicabile.

Ricordiamo che il c. 7 dell'articolo 101 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999 ha previsto la possibilità di attivare una procedura di conciliazione volta all'individuazione di una soluzione, qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile. Ciò anche al fine di fornire all'azienda le opportune garanzie in ordine alla tenuta giuridica di eventuali soluzioni "atipiche" adottate. Ai sensi del c. 8 dello stesso articolo, ulteriori soluzioni in materia potranno essere individuate dalla contrattazione integrativa.

*

PREVENZIONE INCENDI - aggiornamento

Facciamo prosecuzione al nostro not. n. 9/2003 per informare che il provvedimento contenente le modifiche al D.M. 9.4.1994, in materia di prevenzione incendi, sta' proseguendo il suo iter legislativo ma non è ancora diventato legge.

Si prevede che il provvedimento dovrebbe essere pubblicato sulla G. U. al massimo entro tre mesi.

Nel frattempo la nostra *FEDERALBERGHI-CONFCOMMERCIO* è riuscita a far inserire nel provvedimento ulteriori miglioramenti, rispetto a quelli da noi già preannunciati col citato notiziario a tutto vantaggio della categoria:

- *sarà possibile mantenere le scale che immettono nell'atrio di ingresso, anche prive di serramento, rispettando naturalmente alcune particolari condizioni che assicurino comunque la sicurezza;*
- *il servizio interno di sicurezza, che sarà obbligatorio qualora non siano realizzabili alcune misure di sicurezza, dovrà verificare la propria preparazione presso i Comandi dei Vigili del Fuoco ogni due anni, anziché annualmente;*
- *il percorso di piano tra le porte delle camere e la scala potrà in alcuni casi arrivare a 20 metri, anziché 15.*

Ci riserviamo di tornare su tale importante argomento non appena il provvedimento sarà pubblicato sulla G.U.; nel frattempo gli associati possono ritirarne copia presso tutti gli uffici Confcommercio.

*

DIVIETO DI FUMO

I gravi danni alla salute provocati dal fumo, anche quello passivo, hanno convinto il legislatore, negli ultimi tempi, ad attuare una serie di iniziative normative volte a prevenirne i relativi rischi.

Così dopo che sono state inasprite pesantemente, con la Finanziaria 2002, le sanzioni per i trasgressori al divieto di fumo (***da euro 25 fino a euro 2.000 -*** *v. not. n. 2/2002*), è stato anche introdotto nel nostro ordinamento giuridico, con la legge 16.1.2003 n. 3 **il principio del divieto di fumo nei locali chiusi**, *ad eccezione di quelli appositamente riservati ai fumatori.*

La stessa norma *ha poi demandato ad un apposito regolamento la definizione delle caratteristiche tecniche degli impianti per la ventilazione ed il ricambio dell'aria* che dovranno essere *obbligatoriamente* installati nei locali riservati ai fumatori e ***ha fissato l'entrata in vigore del divieto di fumo a partire dall'anno successivo all'emanazione di tale regolamento.***

Ora il Consiglio dei Ministri, in una recente riunione, *ha approvato uno schema di tale regolamento* che deve essere ancora inviato al Consiglio di Stato ed alla Conferenza Unificata Stato Regioni per il prescritto parere per cui la relativa entrata in vigore scatterà presumibilmente da maggio-giugno 2004 .

Riteniamo, però, utile sin da ora anticipare qui di seguito le principali disposizioni del provvedimento di prossima pubblicazione sulla G.U.

SEPARAZIONE DEI LOCALI

I locali riservati ai fumatori all'interno degli esercizi aperti al pubblico (*esercizi alberghieri, di pubblico ristoro, uffici ed altri luoghi di lavoro, luoghi adibiti ad attività ricreative, circoli privati di ogni tipo*) devono essere *contrassegnati come tali* e devono *essere separati da altri ambienti* limitrofi, preclusi ai fumatori, mediante idonee barriere fisiche (pareti).

Non sarà in alcun caso consentito fumare in presenza di un unico locale ed in caso di impossibilità di assicurare la prescritta separazione degli ambienti.

Gli esercizi di ristorazione *devono riservare ai fumatori una superficie comunque inferiore alla metà di quella complessiva del locale destinato alla somministrazione*.

REQUISITI DEI SISTEMI DI VENTILAZIONE

I locali per fumatori devono essere dotati di idonei mezzi meccanici di ventilazione forzata, che garantiscano una portata d'aria esterna o immessa per trasferimento da altri ambienti limitrofi preclusi ai fumatori.

La portata d'aria supplementare minima da assicurare è pari a 22 litri/secondo per ogni persona che può essere ospitata nei locali, sulla base di un indice di affollamento pari a 0,7 persone /mq.

I locali per fumatori devono essere mantenuti in depressione non inferiore a 5 Pascal rispetto alle zone circostanti.

L'aria proveniente dai locali per fumatori non dovrà essere riciclabile, ma deve essere espulsa all'esterno attraverso idonee aperture.

Gli impianti per la ventilazione ed il ricambio dell'aria dovranno essere realizzati in conformità alle disposizioni tecniche in materia di sicurezza e di risparmio energetico, con obbligo, da parte dei soggetti esecutori abilitati, di rilasciare idonea dichiarazione di corretta messa in opera e di conformità.

SEGNALETICA

Nei locali per non fumatori vanno collocati appositi cartelli con la scritta **"VIETATO FUMARE"** e l'indicazione degli estremi della normativa, le sanzioni e le autorità preposte agli accertamenti delle infrazioni.

I locali riservati ai fumatori devono essere contrassegnati con appositi cartelli con l'indicazione luminosa **"AREA PER FUMATORI".** Tale indicazione deve essere alternativa alla scritta "VIETATO FUMARE PER GUASTO ALL'IMPIANTO DI VENTILAZIONE" che *deve accendersi automaticamente* in caso di mancato o inadeguato funzionamento degli impianti di ventilazione supplementare.

Al fine di fugare ogni dubbio di portata interpretativa circa l'applicabilità delle nuove norme, sottolineiamo che l'introduzione, in linea di principio, del divieto di fumo nei locali chiusi pubblici o privati aperti al pubblico consentendolo solo in appositi locali, non obbliga gli esercenti a predisporre locali per fumatori.

I gestori di *strutture ricettive*, così come pure *i pubblici esercizi* in generale *(bar, pizzerie, ristoranti, ecc)*, pertanto, non saranno obbligati a predisporre locali per fumatori.

Nel caso in cui i gestori non ritenessero di riservare appositi locali per fumatori, saranno tenuti a **far rispettare il divieto di fumo** in tutti i locali dell'albergo e del pubblico esercizio aperti al pubblico, collocando gli appositi cartelli con la scritta "VIETATO FUMARE".

Ritorneremo sull'argomento non appena ci saranno ulteriori sviluppi.

*

SCONTI SIAE

Ricordiamo che tutti i titolari di strutture ricettive possono usufruire di consistenti sconti sulle tariffe dei compensi sugli abbonamenti per strumenti musicali ed apparecchi meccanici, grazie alla vigente convenzione **Confcommercio/Federalberghi-Siae**.

Sono previsti, inoltre, sconti sugli intrattenimenti musicali e concertini con strumenti meccanici e dal vivo.

I moduli da esibire alle agenzie SIAE possono essere richiesti presso gli uffici Confcommercio.

*

LOCAZIONI IMMOBILI – adeguamento canoni

Sulla G.U. n. 114 del 19 maggio 2003 è stato pubblicato il comunicato ISTAT concernente l'indice dei prezzi al consumo relativo al mese di APRILE 2003, necessario per l'aggiornamento del canone di locazione, ai sensi della legge 392/78.

La variazione annuale aprile 2002 – aprile 2003 è pari a più 2,5% (75% = 1,875).
La variazione biennale aprile 2001 – aprile 2003 è pari a più 4,9% (75% = 3,675).

*

ABBONAMENTI ED INSERZIONI – *attenzione!*

La [redacted] di [redacted] sta' inviando alle aziende alberghiere una proposta di inserimento in una Guida denominata "[redacted]" e diffusa in CDRom.

La sottoscrizione del relativo modulo vale per un triennio, si rinnova automaticamente ed equivale ad un **ordine di inserzione per un onere annuo di € 989,00 + € 98 per l'acquisto del CDRom.**

Invitiamo gli albergatori a riflettere con grande attenzione sulla effettiva convenienza della proposta contenuta nel contratto di adesione e a non sottoscrivere incautamente alcun contratto.

* * * * *

IL DIRETTORE
dott. V. D'Alessandro

IL PRESIDENTE
rag. N. Molino