



Cancellazione delle prenotazioni, caparre e partenze anticipate.

Per quanto riguarda le cancellazioni dobbiamo, in termini generali, osservare che il contratto – quale è una prenotazione alberghiera – vincola entrambe le parti che sono tenute ad adempierlo, salvo sussista una giusta causa di risoluzione.

Dunque, al cliente non compete un generale diritto di disdettare la prenotazione alberghiera salvo non sia stata espressamente riconosciuta tale facoltà nel contratto ovvero ricorra una giusta causa di risoluzione (forza maggiore).

Pertanto, nel caso attuale del Coronavirus, riteniamo che la disdetta delle prenotazioni effettuate in Trentino non sia giustificata salvo i casi specifici di seguito riportati:

- **cancellazione di soggiorni relativi a gite scolastiche:** configura un'ipotesi di forza maggiore sull'intero territorio nazionale. In attesa della ordinanza annunciata dal Ministro dell'Istruzione, non è chiaro al momento fino a quale data devono intendersi sospese le gite scolastiche;
- **cancellazione di una prenotazione da parte di persone in quarantena:** configura un'ipotesi di forza maggiore, che deve essere comprovata da documentazione medica o provvedimento delle autorità sanitarie o di pubblica sicurezza;
- **cancellazione di una prenotazione da parte di persone residenti in aree in cui è stato disposto il divieto di allontanamento:** configura un'ipotesi di forza maggiore, per il periodo di validità della specifica ordinanza.

Nei casi sopra citati l'albergatore dovrà restituire la caparra o l'acconto ricevuto o il totale prepagamento.

Per quanto concerne, invece, la gestione delle prenotazioni, in caso di **ingiustificato recesso** da parte del cliente, le tutele per l'albergatore differiscono a seconda del caso di prenotazione **con o senza caparra**: nel primo caso l'albergatore potrà trattenere la caparra ricevuta a titolo del risarcimento del danno.

Considerata la particolarità della situazione consigliamo di trattenere la caparra ma, secondo la propria sensibilità e politica commerciale, di comunicare ai clienti la possibilità di ritenerla valida per una futura prenotazione presso la stessa struttura ed entro la prossima stagione invernale.

Nel caso di prenotazione senza caparra, l'albergatore sarà costretto ad agire in giudizio qualora voglia vedere riconosciute le proprie ragioni.

Partenze anticipate

Nel caso di partenze anticipate, valgono le stesse regole di cui sopra per quanto concerne la giusta causa di interruzione. In caso contrario, di ingiustificata partenza anticipata da parte del cliente, varranno le regole contenute nella raccolta provinciale degli usi e consuetudini curata dalla Camera di Commercio di Trento che all'articolo 7 prevede che *"il cliente che receda in anticipo dalla permanenza pattuita in albergo dovrà pagare all'albergatore la tariffa della camera (al netto dei pasti non consumati) per tutto il periodo precisato nella prenotazione"*. Anche in questo caso consigliamo di gestire con flessibilità i singoli casi.



Gestione rapporti di lavoro

Allo stato attuale valgono le norme generali normalmente applicate nella gestione del rapporto di lavoro che riassumiamo di seguito.

Abbandono del posto di lavoro da parte del lavoratore.

Lavoratore a tempo indeterminato.

Il lavoratore a tempo indeterminato che vuole recedere dal rapporto di lavoro lo può fare rispettando i termini di preavviso previsti dal contratto collettivo. Se tali termini non vengono rispettati il datore di lavoro ha facoltà di trattenere la retribuzione corrispondente.

Lavoratore a tempo determinato.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato può essere risolto unicamente per raggiungimento del termine, per giusta causa o per comune volontà delle parti. Nel caso di abbandono anticipato del rapporto di lavoro da parte del lavoratore (senza giusta causa) il contratto collettivo del turismo prevede un'indennità risarcitoria come più sotto riportato.

Risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda.

Lavoratore a tempo indeterminato.

L'azienda che per motivi economici vuole recedere dal rapporto di lavoro lo può fare comunicando la risoluzione con il preavviso previsto dal contratto collettivo.

Lavoratore a tempo determinato.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato può essere risolto unicamente per raggiungimento del termine, giusta causa o per comune volontà delle parti. Nel caso di risoluzione anticipata da parte del datore di lavoro (anche per motivi economici) al lavoratore spetterà la retribuzione fino al termine indicato sul contratto di lavoro.

Parte speciale alberghi. - Art. 211 - Indennizzi

- 1. Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, 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, meno le somme già percepite.*
- 2. 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 trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.*
- 3. Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.*

Parte speciale pubblici esercizi - Art. 295 (Risoluzione anticipata del contratto a termine)

- 1. Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.*
- 2. A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i pubblici esercizi non potrà superare il 50% della maggiorazione di cui all'art. 293, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.*



3. Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Restano validi tutti gli atti derogatori delle norme contrattuali se sottoscritti in accordo tra le parti.

*Non si esclude la possibile applicazione di quanto previsto dall'**art. 213 ccnl turismo (forza maggiore)**: "in caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le competenti organizzazioni locali decideranno a norma dell'art. 2119 del codice civile"*