Ipotesi di accordo 25 luglio 2013
per il rinnovo del CIT Turismo del Lazio

Art. 1
(*Sfera di applicazione*)

Il presente contratto integrativo territoriale disciplina ed integra al livello di competenza appresso definito, i rapporti di lavoro tra le aziende appartenenti ai comparti sottoindicati, così come definiti all'art. 1 del c.c.n.l. 22 gennaio 1999, ed il relativo personale dipendente:

A) aziende alberghiere;
B) complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta;
C) stabilimenti balneari;
D) imprese di viaggi e turismo;
E) residenze turistico-alberghiere;
F) pubblici esercizi.

Per quanto concerne il comparto alberghiero l'ambito territoriale di applicazione della parte economica e della disciplina relativa all'assistenza sanitaria integrativa contenute nel presente contratto è quello del territorio della provincia di Roma.

Art. 2
(Decorrenza – Durata e inscindibilità)

Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2012 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2014.

La disdetta può essere data da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza. In ogni caso il presente contratto continuerà a produrre effetto fino al successivo rinnovo.

Le parti si danno atto che tutte le norme contenute nel presente contratto integrativo territoriale sono tra loro inscindibili, così come inscindibile è la connessione di esse con le disposizioni contenute nella parte normativa ed in quella economica del c.c.n.l. vigente considerando quindi i due elementi contrattuali un tutt'uno, da cui trae origine il sistema negoziale adottato.

Per quanto non espressamente disposto o modificato dal presente contratto rimane valido quanto pattuito in tutte le precedenti contrattazioni territoriali.

Titolo I
PARTE GENERALE

Le parti si danno atto che l'attuale situazione è caratterizzata, da un lato, da un quadro normativo di riferimento in continua evoluzione, come testimoniano le recenti riforme del mercato del lavoro (Legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" e, da ultimo, il Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, recante "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto - IVA - e altre misure finanziarie urgenti"), dall'altro, da una concomitante trattativa per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore.

La situazione sopra descritta, unitamente ad un'assenza di rinvii diretti (sia di livello legislativo che contrattuale) al secondo livello di contrattazione per la regolamentazione dei principali istituti contrattuali, induce le parti stesse ad attendere un definitivo assestamento del sopra richiamato quadro di riferimento normativo-contrattuale prima di intervenire sulla cd. parte normativa del rinnovo territoriale e ciò al fine di evitare l'introduzione di regolamentazioni che contrastino con il dettato normativo nazionale e/o che si sovrappongano a quello contrattuale sempre di livello nazionale.

Al riguardo, peraltro, le Parti si dichiarano fin d'ora impegnate a monitorare l'evoluzione del sopra richiamato quadro normativo-contrattuale di riferimento con l'obiettivo di cogliere, anche attraverso la sottoscrizione di appositi accordi extra-contrattuali, tutti le opportunità che dovessero scaturire dalla definizione e dall'andata a regime delle regolamentazioni sopra richiamate.

Titolo II
PARTE SPECIALE ALBERGHI

Art. 3
(Premio di risultato – Provincia di Roma)

Le Parti si danno reciprocamente atto che il meccanismo disciplinato nel Contratto Integrativo Territoriale del 2005, riconfermato nel Contratto Integrativo Territoriale del 2009, che ha individuato nell'occupazione camere quale indice della produttività l'unico criterio di rilevamento, ha sostanzialmente soddisfatto le aspettative delle Parti stesse con riferimento alla certezza ed alla oggettività del risultato prodotto ma ha evidenziato al tempo stesso evidenti criticità applicative in relazione ai periodi caratterizzati da una congiuntura economica particolarmente sfavorevole, periodi in cui – come dimostrano i trend registrati nello scorso triennio di vigenza contrattuale collocatosi all'interno di un contesto economico fortemente recessivo - si rende necessaria, da parte delle aziende del comparto turistico-ricettivo, l'adozione di politiche tariffarie incentivanti la domanda turistica con conseguente significativa diminuzione della redditività per le stesse, tenuto conto dell'andamento inversamente proporzionale dei complessivi costi di gestione, in continua crescita.

In considerazione di quanto sopra specificato le Parti, condividendo l'obiettivo di voler preservare l'attuale impianto della norma relativa al Premio di risultato (che ha prodotto, in contesti economici 'ordinari', risultati dalle parti stesse ritenuti apprezzabili), concordano sulla necessità di procedere, in via sperimentale, alla rilevazione di un nuovo parametro territoriale denominato "indicatore di crisi di redditività" il quale, al verificarsi di determinate condizioni (puntualmente disciplinate all'interno del presente rinnovo del CIT; vedi paragrafo denominato "indicatore di crisi di redditività"), potrà fungere da eventuale 'correttore' dell'attuale meccanismo e ciò al fine di consentire, in contesti economici particolarmente critici, di rendere la misura del premio realmente sostenibile per le aziende in relazione alla effettiva redditività sviluppata.

Qui di seguito viene riportata, con riferimento al periodo di vigenza contrattuale (1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2014), la

scala dei valori percentuali di occupazione camere media annua territoriale nel Comune di Roma risultante dalle rilevazioni dell'Osservatorio dell'Ente Bilaterale Territoriale del Turismo del Lazio nonché la determinazione del valore in euro parametrati al IV° livello di ciascun punto fatta eccezione per la soglia di ingresso e per il primo scaglione di percentuali di occupazione media territoriale camere.

GRIGLIA DEL PREMIO DI RISULTATO PER LE AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

al 45%	→	€ 250,00
dal 46% al 50%	→	€ 350,00 ulteriori
dal 51% al 60%	→	€ 20,00 a punto ulteriori
dal 61% al 67%	→	€ 35,00 a punto ulteriori
dal 68% al 100%	→	€ 40,00 a punto ulteriori

Rivisitazione griglia del premio di risultato (dall'anno 2014)

A decorrere dall'anno 2014, la griglia relativa al premio di risultato per le aziende con più di 15 dipendenti viene rivisitata incrementando di 5 euro il valore economico relativo a ciascun punto di occupazione camere compreso tra il 58 ed il 67% come di seguito riportato:

al 45%	→	€ 250,00
dal 46% al 50%	→	€ 350,00 ulteriori
dal 51% al 57%	→	€ 20,00 a punto ulteriori
dal 58% al 60%	→	€ 25,00 a punto ulteriori
dal 61% al 100%	→	€ 40,00 a punto ulteriori

Le Parti convengono inoltre che, in caso di superamento della percentuale media camere annua territoriale in misura del 67%, possono aver luogo ulteriori integrazioni in misura ricompresa entro quella indicata nella griglia convenuta ed a tal fine la Commissione Paritetica APRA/OO.SS. (art. 8, allegato B, Accordo territoriale 1992), alla quale andrà rimessa a cura delle aziende che abbiano ricevuto richiesta in tal senso da parte della

Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo - e con le quali non si sia potuto convenire il numero di punti e le relative modalità di erogazione - procederà alla definizione di merito.

A tal fine l'Osservatorio per l'EBTL continuerà anche la rilevazione del sistema di redditività alla quale verrà rapportata la redditività aziendale prodotta a cura dell'azienda.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, invece, verrà corrisposto il premio di risultato per le aziende con più di 15 dipendenti abbattuto del 53%.

Per quanto non modificato dal presente accordo valgono le norme e la disciplina previste dal meccanismo individuato dal C.I.T. del 2005 e dal C.I.T. del 2009.

Al riguardo, le parti si danno atto che le due tranches del premio di risultato devono essere corrisposte, rispettivamente, unitamente alla retribuzione del mese di ottobre (prima tranche relativa al semestre gennaio-giugno) e del mese di aprile (seconda tranche relativa al semestre luglio-dicembre).

In relazione alla tempistica di erogazione del premio di risultato, le parti convengono che qualora un'azienda versi in un significativo e dimostrabile stato di crisi (certificato dai bilanci regolarmente depositati o da altri indicatori aziendali quali il tasso di occupazione camere, la redditività effettiva, la crisi di liquidità, ecc.), la stessa può rivolgere apposita domanda alla commissione paritetica APRA/OO.SS. (art. 8, allegato b, accordo territoriale 1992) al fine di ottenere la rateizzazione di una o più tranches del premio.

Norma di salvaguardia per le aziende di nuova apertura

Le Parti convengono che, per le aziende di nuova apertura, nel primo quadriennio di attività il premio di risultato verrà abbattuto delle seguenti percentuali rispetto a quello previsto per le aziende con più di 15 dipendenti (aziende di nuova apertura con più di 15 dipendenti) o per le aziende con meno di 15 dipendenti (aziende di nuova apertura con meno di 15 dipendenti):

- 80% in relazione al primo anno di attività;
- 45% in relazione al secondo anno di attività;
- 45% in relazione al terzo anno di attività;
- 45% in relazione al quarto anno di attività.

A decorrere dal quinto anno di attività il premio di risultato verrà corrisposto in misura integrale.

Le Parti al riguardo si danno atto che per anno di attività si intende l'anno di calendario (gennaio-dicembre).

Conseguentemente, le stesse parti convengono che l'abbattimento concordato in relazione al primo anno di attività (80%) opererà per il periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività ed il mese di dicembre dell'anno in cui l'attività stessa è stata avviata.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno altresì atto della reciproca utilità di definire un percorso di salvaguardia anche con riferimento alle aziende già esistenti all'atto in cui decidono di entrare, integrando i requisiti di carattere soggettivo, nella sfera di applicazione del presente CIT.

Tale percorso di salvaguardia - che non potrà comunque prevedere abbattimenti del premio di risultato superiori a quelli concordati in relazione alle aziende di nuova apertura - dovrà essere definito in sede di Commissione Paritetica APRA/OO.SS. (art. 8, allegato B, Accordo territoriale 1992), la cui attivazione è rimessa a specifica istanza da parte di Federalberghi Roma.

INDICATORE DI CRISI DI REDDITIVITÀ

Fermo restando che l'unico criterio di rilevamento del premio di risultato è costituito dall'occupazione camere quale indice della produttività, le parti convengono che a livello territoriale venga rilevato a titolo sperimentale un nuovo parametro, costituito dal rapporto tra il prezzo medio annuo relativo alle camere vendute

(fonte: Osservatorio EBTL) ed il costo del lavoro medio orario relativo a ciascuna annualità (fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Tabella allegata al decreto che determina il costo orario per i lavoratori dipendenti da aziende alberghiere).

Tale rapporto tra il prezzo medio annuo relativo alle camere vendute ed il costo del lavoro medio orario relativo a ciascuna annualità (che le parti convengono sia quello contenuto all'interno dell'ultima tabella pubblicata nell'anno di riferimento) costituirà il cd. *indicatore crisi di redditività* delle aziende alberghiere.

Nello specifico, nell'arco di vigenza del presente rinnovo del CIT Turismo del Lazio (2012-2014), per verificare l'effettiva sussistenza di una crisi di redditività sul territorio in relazione ad una determinata annualità, verrà messo a confronto il valore dell'indicatore rilevato in tale ultimo arco temporale (anno di riferimento) con il valore che le parti hanno in via convenzionale e sperimentale individuato come "parametro zero" (e che, nello specifico, é pari a 6,85).

Laddove il valore dell'indicatore relativo all'anno di riferimento risultasse inferiore a quello relativo al cd. "parametro zero", il premio di risultato scaturente dal CIT Turismo del Lazio verrà abbattuto con le seguenti modalita': per ogni centesimo di punto di differenza verrà operato un abbattimento dell'1% del valore del premio di risultato così come scaturito dall'applicazione del meccanismo attualmente previsto dal CIT, fino ad un massimo del 30% (misura massima dell'abbattimento).

Clausole di salvaguardia

a) Laddove l'abbattimento del premio di risultato intervenisse in un'annualità in cui, per effetto dell'applicazione del meccanismo attualmente previsto dal CIT (occupazione camere quale unico parametro di riferimento), il premio di risultato risultasse inferiore rispetto all'anno precedente, la misura dell'abbattimento del premio verrà ridotta di un importo pari al 50% della differenza del valore economico del premio tra le due annualità.

b) Nel caso in cui, in relazione ad un determinato anno di riferimento si determini un abbattimento del premio di risultato a causa dell'applicazione del nuovo parametro (indicatore di crisi), lo stesso abbattimento avverrà con le seguenti modalità: il 50%

dell'importo da decurtare verrà detratto dalla seconda tranche dell'anno di riferimento, il restante 50% verrà invece detratto dalla prima tranche dell'anno successivo a quello di riferimento e ciò al fine di rendere più sostenibile l'impatto dell' eventuale abbattimento sulla busta paga dei dipendenti.

Art. 4
(Diritti di informazione)

Le parti, ferma restando la disciplina dettata in tema di diritti di informazione e consultazione dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, ferma restando altresì l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le prerogative proprie dell'imprenditore e quelle delle Organizzazioni sindacali, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica all'interno del territorio e soprattutto delle specifiche pattuizioni contenute all'interno del presente CIT (con particolare riferimento a quelle relative al premio di risultato ed all'appalto di servizi), convengono che le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto forniscano alle RSA/RSU, su richiesta di quest'ultime ed anche attraverso l'Organizzazione datoriale firmataria del presente CIT, le seguenti informazioni:

a) andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa (illustrazione dei dati relativi all'occupazione camere, ecc.);

b) situazione economica dell'impresa, con particolare focus sugli indicatori aziendali di redditività;

c) decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro.

Le Parti a tale ultimo riguardo convengono che qualora l'informativa abbia ad oggetto la decisione da parte della struttura alberghiera di operare un cambio del soggetto giuridico appaltatore originariamente prescelto, sarà cura dell'azienda stessa fornire una preventiva comunicazione al riguardo (comprensiva del nominativo del nuovo soggetto giuridico appaltatore prescelto) alle RSA/RSU ed alle OO.SS.LL. firmatarie il presente CIT (almeno 20 giorni prima che si realizzi tale cambio di soggetto appaltatore).

Su richiesta delle sopra citate OO.SS. territoriali, tali incontri potranno aver luogo presso la sede dell'Organizzazione datoriale firmataria del presente CIT.

Art. 5
(Organizzazione del lavoro)

Fermo restando che l'Organizzazione del lavoro è in capo alle Aziende, quest'ultime forniranno alle RSA/RSU, dietro loro espressa richiesta, informazioni circa la situazione e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, circa le relative misure di contrasto.
Incontri specifici potranno essere richiesti dalle RSA/RSU, anche unitamente alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CIT, per affrontare ulteriori situazioni organizzative aventi impatto sulle condizioni lavorative.
Su richiesta delle sopra citate OO.SS. territoriali, tali incontri potranno aver luogo presso la sede dell'Organizzazione datoriale firmataria del presente CIT.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, nell'ottica di un futuro completamento, attraverso lo strumento contrattuale, del processo di regionalizzazione del sistema della bilateralità, da realizzarsi - una volta determinatesi le opportune condizioni - attraverso l'effettiva estensione dell'operatività della Cassa di assistenza sanitaria integrativa di Roma e provincia SANIMPRESA anche ai lavoratori del comparto alberghiero dipendenti da aziende ubicate nella altre provincie del Lazio, si dichiarano fin da subito impegnate ad avviare confronti finalizzati alla definizione di protocolli applicativi in relazione ai singoli territori interessati, protocolli che dovranno tener conto dei parametri di redditività/produttività dei territori in questione e della sostenibilità complessiva dell'impianto contrattuale.

LE "BUONE REGOLE" PER L'APPALTO DI SERVIZI NEL SETTORE ALBERGHIERO

VADEMECUM DELLE PARTI SOCIALI STIPULANTI IL CIT TURISMO DEL LAZIO

Le Parti firmatarie il presente CIT Turismo del Lazio,

TENUTO CONTO

- **delle linee evolutive dell'organizzazione del lavoro registratesi nell'ultimo decennio all'interno delle aziende del comparto turistico-ricettivo, aziende che hanno ricercato nella flessibilità produttiva lo strumento per adattare, fra l'altro, la propria struttura alle nuove e mutate esigenze del mercato e che tale ricerca di flessibilità ha spinto le imprese stesse ad attuare modelli di organizzazione del lavoro spesso incentrati sull'esternalizzazione di fasi più o meno cospicue del ciclo produttivo (appalto di servizi);**

- **che è loro comune obiettivo, al fine di garantire il mantenimento di adeguati standards di qualità all'interno delle strutture alberghiere, quello di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte a individuare gli strumenti idonei a garantire la piena osservanza delle norme di legge e contrattuali da parte di tutte le imprese che operano in regime di appalto nel settore alberghiero e ciò anche con l'obiettivo di evitare ingiustificate sperequazioni idonee a generare effetti distorsivi sul mercato;**

- **che, tra l'altro, la piena ottemperanza alle norme di legge e contrattuali da parte dei soggetti giuridici che operano in regime di appalto nel settore alberghiero risponde altresì alla primaria necessità del soggetto giuridico committente di tutelarsi rispetto al regime di responsabilità solidale posto a suo carico dalle vigenti normative di legge, sia di livello nazionale, che lo rendono obbligato in solido relativamente ai**

trattamenti retributivi, comprese le quote di TFR, nonché ai contributi previdenziali e ad i premi assicurativi dovuti ai lavoratori in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto (art. 21, L. n. 35 del 2012, recante modifiche all'art. 29, comma 2 del D.Lgs. n. 276 del 2003), sia di livello regionale, che pongono un vincolo di responsabilità solidale in capo al soggetto che fornisce il servizio di alloggio in relazione alla mancata applicazione organica delle normative di legge e contrattuali del settore turismo da parte di eventuali ulteriori soggetti che gestiscono altri servizi (art. 24, L. regionale n. 13 del 2007);

- che, in tale ottica e per i motivi sopra esposti, è loro comune intenzione, ferma restando ovviamente la loro autonoma e distinta posizione rispetto al fenomeno delle cd. "terziarizzazioni", favorire lo sviluppo, all'interno del territorio regionale, di quei soggetti giuridici appaltatori che diano fattiva dimostrazione di volersi pienamente uniformare al sistema di regole in tema di appalti che le parti stesse hanno convenuto all'interno del presente CIT;

- che, a tal fine, le stesse parti concordano che uno degli strumenti più rispondenti agli obiettivi sopra enunciati è costituito dalla creazione di un "*Albo delle imprese di fiducia (riferimento) operanti in regime di appalto nel settore alberghiero*". Più nello specifico, si opererà per definire un elenco di operatori economici "di eccellenza", da individuare, in primo luogo, sulla base della loro formale accettazione del sistema di regole convenuto dalle parti sociali all'interno del presente rinnovo del CIT (vedi *Vademecum* sotto riportato);

- che, sempre ad avviso delle parti, considerata l'entità del fenomeno nonché tutte le motivazioni sopra esposte, é ormai maturo e per certi versi auspicabile un processo di integrazione/inclusione all'interno del sistema organizzativo di rappresentanza alberghiera firmatario del presente CIT dei soggetti giuridici che

operano in regime di appalto sempre nel settore alberghiero;

- che tale adesione/affiliazione, da realizzarsi nelle opportune forme da individuare, ha comunque come imprescindibile presupposto la formale ed integrale accettazione da parte del soggetto giuridico appaltatore del sistema di regole convenuto dalle parti sociali all'interno del presente rinnovo del CIT (vedi *Vademecum* sotto riportato);

- che la stessa adesione/affiliazione potrà trovare concreta attuazione, fin da subito, attraverso l'aggregazione al sopra citato sistema organizzativo dei soggetti giuridici appaltatori singolarmente intesi;

- che, peraltro, non essendo escluso che in futuro gli stessi soggetti giuridici appaltatori che operano nel settore alberghiero decidano a loro volta di organizzarsi e di diventare sistema di rappresentanza, l'adesione/affiliazione al sistema organizzativo di rappresentanza alberghiera firmatario del presente CIT delle singole aziende operanti in regime di appalto potrà altresì avvenire in forma mediata attraverso l'aggregazione a quest'ultimo del futuro costituendo sistema di rappresentanza del settore;

- che le parti hanno come comune obiettivo quello di disciplinare l'appalto di servizi all'interno delle strutture alberghiere attraverso l'individuazione di un adeguato e condiviso sistema di regole.

CONVENGONO

sull'opportunità di definire congiuntamente il seguente 'vademecum' per la corretta gestione degli appalti all'interno delle strutture alberghiere che rientrano nella sfera di applicazione del CIT Turismo del Lazio, al quale le parti stesse ritengono debbano uniformarsi tutti i soggetti giuridici che operano in regime di appalto all'interno delle suddette strutture.

VADEMECUM DELLE PARTI SOCIALI STIPULANTI
IL CIT TURISMO DEL LAZIO

LE 'BUONE' REGOLE PER L'APPALTO DI SERVIZI NEL SETTORE ALBERGHIERO

Premesso

- che l'azienda committente……., per il tramite della Federalberghi Roma, ha aperto con nota del…… una procedura ai sensi e per gli effetti dell'art……del CIT Turismo del Lazio del……..con riferimento al servizio/attività "……;

- che l'azienda committente…….. ha illustrato in data……alla R.S.A./R.S.U. ed alle OO.SS.LL. firmatarie del presente Contratto integrativo territoriale il progetto di riorganizzazione aziendale consistente nell'affidamento in appalto ad un soggetto giuridico terzo del servizio/attività di "……", in precedenza gestito direttamente.

- che le parti, esperita la parte informativa della procedura hanno avviato un confronto finalizzato alla sottoscrizione del Protocollo per appalto di servizi contenuto all'interno del presente CIT.

- che, in effetti, il Protocollo in questione è stato sottoscritto dalle parti in data……..

Tutto quanto ciò premesso

le Parti firmatarie il presente CIT Turismo del Lazio convengono di sottoporre il seguente 'vademecum' per la corretta gestione degli appalti all'interno delle strutture alberghiere al soggetto giuridico appaltatore……..(appaltatore originario/subentrante) per una formale ed integrale accettazione, da parte di quest'ultimo, dei suoi contenuti.
Le Parti convengono altresì che il presente documento, una volta sottoscritto per accettazione da parte del soggetto appaltatore (originario/subentrante), avrà natura giuridica di accordo sindacale rispetto alla R.S.A./R.S.U. ed alle OO.SS.LL. firmatarie del presente Contratto integrativo territoriale e

costituirà al tempo stesso pre-condizione per l'eventuale adesione/affiliazione al sistema organizzativo di rappresentanza alberghiera firmatario del presente CIT;

Nello specifico, il soggetto giuridico appaltatore……..(appaltatore originario/subentrante), con la formale sottoscrizione/accettazione del presente "vademecum", si impegna nei confronti delle R.S.A./R.S.U. e delle OO.SS.LL. firmatarie il presente Contratto integrativo territoriale:

a) ad accettare integralmente le regole ed i principi definiti dalle parti sociali nel Protocollo per l'appalto di servizi contenuto all'interno del CIT Turismo del Lazio (con particolare riferimento allo speciale sistema di garanzie e di tutele delle posizioni lavorative nello stesso contenuto);

b) in conformità con le disposizioni di cui all'art. 24 dalla Legge Regionale 6 agosto 2007, n. 13 (Organizzazione del sistema turistico laziale), a riconoscere ai propri dipendenti adibiti in via continuativa presso il soggetto giuridico committente (e mai stati in precedenza dipendenti di quest'ultimo) l'applicazione del CCNL Turismo (con particolare riferimento al trattamento economico e normativo dallo stesso previsto) per le prestazioni dagli stessi rese, comprensivo del cd. "welfare contrattuale territoriale", costituito dall'iscrizione all'EBTL ed a Sanimpresa;

c) a garantire, in caso di subentro in qualità di nuovo soggetto giuridico appaltatore presso l'unità produttiva…….. (cd. cambio appalto), una tutela occupazionale a quelle posizioni lavorative le quali, pur non essendo mai state dipendenti dell'azienda committente……., risultano essere state impiegate in via continuativa presso la sede di quest'ultima dall'appaltatore uscente o da altri precedenti appaltatori negli 8 mesi precedenti la risoluzione del contratto di appalto.
Tale tutela occupazionale consiste nel riconoscere a tali posizioni lavorative, sempreché le stesse siano evidenziate alla……dalle OO.SS.LL. firmatarie il presente CIT prima del subentro della stessa in qualità di nuovo soggetto giuridico appaltatore presso l'unità produttiva……., una priorità nell'assunzione.
Rimangono esclusi da tale tutela i lavoratori aventi mansioni direttive e/o di capo reparto e/o di controllo e coordinamento.

La priorità nell'assunzione di cui sopra opererà nel caso in cui l'organizzazione del lavoro adottata dalla……..(in qualità di nuovo appaltatore) preveda l'impiego in via continuativa nell'unità produttiva alberghiera…….. (committente) di risorse ulteriori ed aggiuntive rispetto a quelle provenienti originariamente dal committente stesso (ex dipendenti) e con mansioni analoghe a quelle svolte negli 8 mesi precedenti la risoluzione del contratto di appalto dai soggetti indicati nel primo capoverso del presente punto c).

Nel caso in cui prima del subentro del nuovo soggetto giuridico appaltatore venissero evidenziate all'appaltatore subentrante, attraverso le modalità sopra descritte, situazioni legate a posizioni lavorative rientranti nella casistica di cui al primo capoverso del presente punto C) le quali non siano materialmente in condizione - all'atto del sopra indicato subentro ed in virtù della sussistenza, in relazione al proprio rapporto di lavoro, di una causa sospensiva legata a malattia, infortunio o maternità - di beneficiare all'atto del cambio appalto della sopra richiamata tutela occupazionale, alle stesse verrà riconosciuta tale priorità nell'assunzione all'atto della cessazione della suddetta causa sospensiva del rapporto di lavoro.

Tali offerte di assunzione verranno effettuate ai sensi e per gli effetti del CCNL Turismo, con la conferma della tipologia contrattuale utilizzata, rispetto ad ogni singolo lavoratore, dall'appaltatore uscente - in caso di lavoratori precedentemente assunti con contratto a termine verrà proposto un nuovo contratto a termine avente scadenza coincidente con quella originariamente prevista nel contratto di assunzione con l'appaltatore uscente, ferma restando ovviamente la facoltà da parte dell'appaltatore subentrante di proporre agli stessi un rapporto a tempo indeterminato - e con il riconoscimento allo stesso lavoratore di un trattamento economico non inferiore a quello precedentemente percepito.

Le parti si danno altresì atto che eventuali problematiche che dovessero rendere difficoltosa l'attuazione, da parte del soggetto giuridico appaltatore, degli impegni di cui al presente punto C) saranno oggetto di apposito preventivo tavolo di confronto tra quest'ultimo e le OO.SS.LL. firmatarie il presente CIT.

Le stesse parti, inoltre - alla stessa stregua di quanto convenuto al punto 4) del Protocollo per l'appalto di servizi in relazione alla protezione, in caso di cambio appalto, delle unità ex dipendenti dell'azienda committente - muovendo dal presupposto che l'effettiva e concreta applicazione degli impegni contenuti nel presente punto C) presuppone la sottoscrizione, ab origine, di specifiche clausole/pattuizioni tra soggetto giuridico committente e soggetto giuridico appaltatore che obblighino quest'ultimo, in caso di perdita dell'appalto, ad assecondare la protezione delle posizioni lavorative

indicate al primo capoverso del presente punto C), convengono che, nell'ipotesi di concessione in appalto del servizio/attività intervenuta prima della sottoscrizione del presente rinnovo del CIT le disposizioni di cui al presente punto C) si applichino solo a partire dal secondo (eventuale) cambio del soggetto giuridico appaltatore intervenuto successivamente alla sottoscrizione del CIT medesimo.
Al riguardo, peraltro, le parti si danno atto che le disposizioni di cui al presente punto C) troveranno invece applicazione fin dal primo (eventuale) cambio del soggetto giuridico appaltatore intervenuto successivamente alla sottoscrizione del presente CIT qualora il nuovo soggetto giuridico appaltatore dovesse ricevere, prima del subentro nel cambio appalto, formale comunicazione da parte dell'appaltatore uscente attestante il formale impegno di quest'ultimo a non ostacolare il passaggio alle proprie dipendenze dei lavoratori indicati al primo capoverso del presente punto C) ovvero qualora quest'ultimi si rendessero di fatto disponibili a ricevere un'offerta di assunzione a seguito di formali dimissioni rese nei confronti dello stesso appaltatore uscente (in tale ultima fattispecie, ovviamente, le disposizioni di cui al presente capoverso varrebbero unicamente nei confronti dei lavoratori rispetto ai quali le dimissioni siano già operative);

d) a dare disponibilità, al fine di disciplinare i profili di responsabilità solidale evidenziati nelle premesse al presente 'vademecum', all'introduzione nel contratto di appalto di sistemi di garanzia per l'eventuale debito a cui il committente risulti concretamente esposto (tipicamente: clausole di fideiussione e vincoli assicurativi) ferma restando ovviamente la possibilità da parte dei dipendenti dell'appaltatore, così come previsto dal vigente quadro normativo, di adire le vie legali sia nei confronti di quest'ultimo che del soggetto giuridico committente;

e) a fornire, nel rispetto delle prescrizioni relative alla tutela della privacy, alcuni documenti obbligatori relativi ai propri dipendenti, con particolare riferimento alla estrazione di alcune registrazioni obbligatorie dal libro unico del lavoro (ex libro paga, sezione paga e presenze), copia di alcuni documenti relativi ai pagamenti contributivi (modelli DM10 e F24), copia del DURC periodicamente rilasciato nonché la documentazione attestante il corrente pagamento delle retribuzioni;

f) a riconoscere alle OO.SS.LL. firmatarie il presente CIT i diritti di informazione previsti dalla vigente contrattazione integrativa territoriale.

Titolo III
PARTE SPECIALE AGENZIE DI VIAGGI

Art. 6
(Premio di risultato)

Le parti convengono di adottare, per la misurazione della produttività del comparto, il meccanismo di seguito riportato, che le Parti stesse condividono abbia natura sperimentale e la cui validità viene circoscritta al periodo di vigenza contrattuale 2012-2014.

PARAMETRI DI RIFERIMENTO – Comparto delle Agenzie di Viaggi e Turismo

VALORE AGGIUNTO PER ADDETTO

Fonte: Agenzia Entrate (Pubblicazione annuale "Parametri riferimento studi di settore")

Tale indicatore misura il rapporto tra i ricavi generati nell'anno di riferimento, diminuiti dei seguenti costi: costo del venduto+costi per la produzione di servizi + altri costi e oneri diversi di gestione. Il margine così ottenuto viene diviso per il numero di addetti.

Ai fini della determinazione del premio di erogazione riferito agli anni 2012-2014, si conviene di assumere il summenzionato indicatore e relativi pesi come appresso specificato:

nr.	Indicatore	peso
n.1	Valore aggiunto per addetto	100%

Per la quantificazione del premio di erogazione, da corrispondere complessivamente da parte di ciascuna Agenzia di Viaggi e Turismo, si terrà conto dell'andamento misurato e del livello di appartenenza degli addetti.

Il premio di erogazione si ricava dal rapporto fra un numero indice relativo all'anno precedente a quello considerato ed il numero indice relativo all'anno considerato.

La variazione tra i due numeri indici comporterà l'attribuzione di un premio secondo la seguente tabella:

1. Valore aggiunto per addetto		
Dettaglio calcolo del premio lordo annuo		
al 10% di incremento	3%	paga base mensile nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
Da +10,1 a +20% di incremento	5%	paga base mensile nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
Oltre +20 di incremento	8%	paga base mensile nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.

Art. 7
(Lavoro intermittente)

In attuazione del rinvio legislativo alle disposizioni contenute in contratti collettivi stipulati anche a livello territoriale, previsto dall'art. 34, comma 1 del Decreto Legislativo n. 276/2003, così modificato dall'art. 1, comma 21, lett. a), n. 1), L. 28 giugno 2012, n. 92, le Parti, ad integrazione di quanto già previsto dal sopra richiamato art. 34 in relazione ai 'casi di ricorso al lavoro intermittente', individuano le seguenti ulteriori esigenze aziendali che possono dar luogo al legittimo ricorso alla suddetta tipologia contrattuale:

- **eventi/manifestazioni che richiedano un incremento temporaneo della base occupazionale.**

Le Parti, al riguardo, convengono sull'opportunità che le aziende del comparto utilizzino, per l'assunzione del personale, gli strumenti/istituti disciplinati all'interno della contrattazione collettiva nazionale e territoriale, con esclusione pertanto di tutti quegli ulteriori istituti le cui finalità non rispecchiano in alcun modo le esigenze tipiche del settore.

Titolo IV
PARTE SPECIALE TURISMO ALL'ARIA APERTA

Art. 8
(Premio di risultato)

Applicazione come base di riferimento del valore di produttività per le Aziende del comparto Alberghiero con meno di 15 dipendenti abbattuto del 60%.

A tale valore, in considerazione delle specificità del settore e della distribuzione territoriale delle Imprese, si applicheranno le variazioni percentuali, risultanti dalla media degli indici relativi ai dati ISTAT pubblicati e riferiti alle presenze ad alla consistenza delle Imprese del settore nell'ultimo triennio.

L'indice complessivo (PC) sarà ricavato dai dati riferiti alle presenze ponderati dalla consistenza del comparto.

Es. di applicazione nel triennio 2009-2010-2011

DATI UFFICIALI ISTAT

	2008	2009	2010	2011
Presenze	2.681.297	2.612.416	2.682.222	2.558.244
Imprese	129	128	128	128
Media presenze per impresa	20.785	20.409	20.954	19.986

VARIAZIONI ESPRESSE IN PERCENTUALI

	2009	2010	2011
Presenze	-2,6%	+2.6%	-4,6%
Imprese	-1%	0%	0%
Ponderazione	-1,8%	+2,6%	-4,6%

PC= MEDIA DEI VALORI PONDERATI DELL'ULTIMO TRIENNO= (-1,8+2,6-4,6)/3= -1,3%

PA= premio di produttività comparto Alberghiero
PC= indice espresso in percentuale, ricavato dalla media dell'ultimo triennio presenze/imprese comparto Aria Aperta

La corresponsione del premio di risultato avverrà entro 90 gg dalla data di pubblicazione dei dati ufficiali ISTAT relativi all'anno di erogazione.

Il premio si corrisponderà ai lavoratori con contratto di lavoro superiore ai 75 gg. di calendario.

Art. 9
(Lavoro intermittente)

In attuazione del rinvio legislativo alle disposizioni contenute in contratti collettivi stipulati anche a livello territoriale, previsto dall'art. 34, comma 1 del Decreto Legislativo n. 276/2003, così modificato dall'art. 1, comma 21, lett. a), n. 1), L. 28 giugno 2012, n. 92, le Parti, ad integrazione di quanto già previsto dal sopra richiamato art. 34 in relazione ai 'casi di ricorso al lavoro intermittente', individuano le seguenti ulteriori esigenze aziendali che possono dar luogo al legittimo ricorso alla suddetta tipologia contrattuale:

- **servizi alla clientela da erogarsi durante il fine settimana (le parti al riguardo si danno atto che per prestazioni rese durante il fine settimana si intendono quelle rese a partire dalle ore 13,00 del venerdì e fino alle 13,00 del lunedì successivo).**

Le Parti, al riguardo, convengono sull'opportunità che le aziende del comparto utilizzino, per l'assunzione del personale, gli strumenti/istituti disciplinati all'interno della contrattazione collettiva nazionale e territoriale, con esclusione pertanto di tutti quegli ulteriori istituti le cui finalità non rispecchiano in alcun modo le esigenze tipiche del settore.

Titolo V
PARTE SPECIALE STABILIMENTI BALNEARI

Art. 10
(Premio di risultato)

Le Parti, ritenendo che per le aziende del comparto un adeguato livello di produttività e redditività sia realizzabile solo attraverso l'ottimizzazione (in termini quantitativi e qualitativi) dei servizi di balneazione resi alla clientela durante il week end (intendendosi per tale le giornate di sabato e domenica), convengono di commisurare il premio di risultato da erogare ai lavoratori addetti al comparto in questione alla effettiva presenza in servizio di quest'ultimi nei week end rientranti nell'arco temporale compreso tra il 1° maggio ed il 31 agosto di ogni anno.

Le Parti convengono pertanto di adottare per la misurazione del premio di risultato per i dipendenti del comparto (da parametrare dal IV livello al I livello) il seguente criterio:

- per ciascuna presenza in servizio nelle giornate che compongono i week-end compresi tra il 1° maggio ed il 31 agosto: un'indennità pari allo 0,4% del valore dell'indennità di contingenza riferita al IV livello di inquadramento.

Art. 11
(Lavoro intermittente)

In attuazione del rinvio legislativo alle disposizioni contenute in contratti collettivi stipulati anche a livello territoriale, previsto dall'art. 34, comma 1 del Decreto Legislativo n. 276/2003, così modificato dall'art. 1, comma 21, lett. a), n. 1), L. 28 giugno 2012, n. 92, le Parti, ad integrazione di quanto già previsto dal sopra richiamato art. 34 in relazione ai 'casi di ricorso al lavoro intermittente', individuano le seguenti ulteriori esigenze aziendali che possono dar luogo al legittimo ricorso alla suddetta tipologia contrattuale:

- **servizi alla clientela da erogarsi nel periodo 1^ aprile – 31 ottobre.**

Le Parti, al riguardo, convengono sull'opportunità che le aziende del comparto utilizzino, per l'assunzione del personale, gli strumenti/istituti disciplinati all'interno della contrattazione collettiva nazionale e territoriale, con esclusione pertanto di tutti quegli ulteriori istituti le cui finalità non rispecchiano in alcun modo le esigenze tipiche del settore.

Le parti convengono altresì sull'opportunità che, ferme restando le esigenze organizzative aziendali, alla risorsa assunta con tale istituto venga garantita la maggiore continuità occupazionale possibile all'interno del contratto la cui vigenza ricade nell'arco temporale sopra descritto anche attraverso una priorità nella chiamata, a parità di mansione, per i lavoratori il cui contratto di lavoro intermittente risulti sottoscritto precedentemente.

ALLEGATO 1

VERBALE DI ACCORDO SU DETASSAZIONE

Il giorno 01 luglio 2013 in Roma

tra

- URART, in rappresentanza delle Associazioni aderenti: FEDERALBERGHI LAZIO, FIAVET LAZIO, SIB LAZIO, ASSOCIAZIONE RESIDENCES ROMA E LAZIO, FAITA LAZIO

e

- FEDERALBERGHI ROMA

da una parte

le Federazioni di Roma e del Lazio di

- FILCAMS-CGIL
- FISASCAT-CISL
- UILTUCS-UIL

dall'altra

premesso che

- il DPCM 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013, ha dato attuazione all'art. 1, comma 481, L. 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo, per il periodo di imposta 2013, una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

- è stato sottoscritto, in data 25 giugno 2013, un accordo quadro nazionale in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività;

- la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013 ha previsto la possibilità di assoggettare all'imposta sostitutiva del 10%, tra le altre somme, le quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di specifiche prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di norma applicati in azienda e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai CCNL Turismo e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro in quanto tese ad incrementare la produttività, quali quelle rese in applicazione degli istituti richiamati nella premessa dell'Accordo quadro del 25 giugno 2013, di cui al comma precedente;

convengono che

fermo restando il rispetto delle procedure, degli obblighi contrattuali e dei contenuti del CCNL Turismo, per l'anno 2013, le aziende aderenti alle associazioni in epigrafe applicheranno l'imposta sostitutiva del 10% nei limiti ed alle condizioni previste dal DPCM 22 gennaio 2013 e dalle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nella circolare n.15/2013 e dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 11/E del 30 aprile 2013, sugli importi erogati nel 2013 in relazione alle seguenti fattispecie (indicate in via esemplificativa e non esaustiva):

- **Lavoro straordinario**. Sono intese le ore straordinarie così come definite dal vigente CCNL Turismo. L'agevolazione fiscale s'intende riferita alla retribuzione ordinaria ed alla maggiorazione prevista dal sopra citato CCNL. Sono ricomprese anche le indennità forfettariamente determinate a tal fine.
- **Lavoro a tempo parziale.** Elementi detassabili: A) *lavoro supplementare*. Si intende il lavoro prestato dai lavoratori oltre l'orario concordato e nei limiti di quello contrattuale così come definito dal CCNL Turismo; B) *compenso legato alle clausole elastiche o flessibili.*
- **Lavoro extra.** E' detassabile la quota parte del compenso orario per lavoro extra eccedente i minimi retributivi.
- **Lavoro a turno.** Sono detassabili le indennità di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni.
- **Lavoro stagionale.** Sono detassabili le maggiorazioni per il lavoro stagionale così come richiamate dal vigente CCNL Turismo.
- **Lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro.** E' detassabile la maggiorazione corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (con spostamento del turno di riposo) siano tenuti a prestare lavoro la domenica.
- **Lavoro notturno.** Sono detassabili le somme erogate per il lavoro notturno in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, nonché l'eventuale maggiorazione spettante per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate in orario notturno (con specifico riferimento al comparto alberghiero, le parti condividono che la disponibilità di un servizio preposto a rispondere in tempo reale alle esigenze della clientela anche nella fascia oraria notturna costituisce un indubbio parametro di qualità, certificato anche dalle disposizioni che regolano la classificazione delle strutture alberghiere).
- **Permessi per riduzione dell'orario di lavoro.** E' detassabile la remunerazione dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro qualora gli stessi non siano goduti.
- **Premi variabili di rendimento**, nonché ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.
- **Premi una tantum.**
- **Premi o provvigioni su vendite percepiti normalmente in base a percentuali sul fatturato.**
- **Premi presenza.**

- **Maggiorazioni legate alla "banca ore" e altre indennità riconosciute per flessibilità oraria.**
- **Indennità di reperibilità.**
- **Prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda.**

I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

ALLEGATO 2

PROTOCOLLO D'INTESA SUL WELFARE CONTRATTUALE

In data 12 ottobre 2011 presso la sede della Federalberghi Roma si sono incontrati:

Per la FEDERALBERGHI ROMA il Vice Presidente con delega ai rapporti sindacali Gianluca Violante, il Direttore Tommaso Tanzilli, il Vice Direttore Gianluca De Gaetano e la dott.ssa Cristina Solano

Per la FILCAMS-CGIL il Segretario Generale Vittorio Pezzotti

Per la FISASCAT-CISL il Segretario Generale Pietro Ianni

Per la UILTUCS-UIL il Segretario Generale Bartolo Iozzia

Premesso:

- che il Ministero del Lavoro, con circ. n 43 del 15 dicembre 2010 ed in risposta a numerose istanze di chiarimento pervenutegli in merito alla questione della obbligatorietà o meno del versamento contributivo agli enti bilaterali, ha ribadito l'interpretazione già espressa nei propri precedenti pronunciamenti confermando *"di ritenere non obbligatoria l'iscrizione all'ente bilaterale"* e *" ciò in coerenza con i principi e le disposizioni previste dalla Carta Costituzionale in materia di libertà associativa e, segnatamente, di libertà sindacale negativa, nonché con i principi e le regole del diritto comunitario della concorrenza"*;

- che lo stesso Ministero del Lavoro, con la medesima circ. n 43 del 15 dicembre 2010, ha peraltro riconosciuto che, in presenza di un sistema bilaterale idoneo a fornire "*tutele aggiuntive ai prestatori di lavoro nell'ottica di un innovativo welfare negoziale*", il riconoscimento, in capo al lavoratore, di un diritto contrattuale di natura retributiva nei confronti di quei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale "*potrà essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma o di una prestazione equivalenti a quella erogata dal sistema bilaterale di riferimento*";

- che le Parti firmatarie il presente Protocollo d'intesa, all'atto della costituzione dell'Ente Bilaterale Turismo del Lazio, hanno inteso affidare a quest'ultimo proprio il compito di realizzare un innovativo ed avanzato sistema di welfare contrattuale incentrato sul riconoscimento, in favore dei dipendenti delle aziende iscritte al medesimo Ente, di significative e pregnanti tutele aggiuntive rispetto a quelle derivanti dalla disciplina contrattuale di livello nazionale;

- che, in effetti, tra le iniziative definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello e promosse e gestite dall'Ente Bilaterale Turismo del Lazio in favore dei dipendenti delle aziende iscritte rientrano, tra le altre, le seguenti rilevanti prestazioni: a) erogazione di un sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro; b)

realizzazione di corsi di riqualificazione per il personale interessato ai provvedimenti di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro; c) erogazione di un indennizzo giornaliero per ricovero ospedaliero da infortunio sul lavoro o malattia; d) erogazione di un indennizzo giornaliero per ricovero ospedaliero da infortunio extraprofessionale; e) erogazione di un indennizzo giornaliero per inabilità temporanea da infortunio sul lavoro; f) erogazione di un indennizzo forfettario in caso di invalidità permanente di grado pari o superiore al 60%; g) erogazione di un contributo forfettario in favore di chi ha subito grandi interventi chirurgici; h) erogazione di un contributo per spese funerarie in caso di decesso di un familiare del dipendente; i) erogazione di un contributo per spese funerarie a favore del nucleo familiare in caso di decesso del dipendente stesso; l) organizzazione di qualificati soggiorni invernali ed estivi a tariffe particolarmente agevolate, in Italia ed all'estero, per i dipendenti ed i loro familiari.

Tutto quanto ciò premesso e considerato, le Parti:

a) convengono nell'affermare il principio che le sopra indicate prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale Turismo del Lazio – in virtù della loro rilevanza ed impatto sulla condizione economica dei singoli prestatori di lavoro ed in coerenza con i principi contenuti nelle disposizioni della Carta Costituzionale (nello specifico gli artt. 3 e 36) che assegnano alla contrattazione collettiva la funzione sociale di determinare una disciplina uniforme dei rapporti di lavoro di una determinata categoria o gruppo professionale – rappresentano un diritto contrattuale dei dipendenti dalle aziende rientranti nella sfera di applicazione del CIT Turismo del Lazio a prescindere dall'iscrizione o meno di quest'ultime al sopracitato EBTL e che l'obbligatorietà della tutela di tale diritto va pertanto riferita alla parte economico/normativa del Contratto integrativo territoriale vigente;
b) ribadiscono infatti, a tal proposito, che il sistema di tutele 'aggiuntive' (sopra descritto) introdotto dalla bilateralità è un sistema che coinvolge tutte le imprese, siano esse aderenti o non aderenti alle Associazioni di categoria firmatarie della contrattazione integrativa territoriale, in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria. Le parti, in coerenza con le disposizioni previste Protocollo per appalto di servizi contenuto all'interno del CIT Turismo del Lazio del 24 luglio 2009, condividono che la maturazione di tale diritto contrattuale di natura retributiva riguardi anche i lavoratori che, in virtù di un processo di terziarizzazione realizzatosi successivamente alla firma del suddetto CIT Turismo del Lazio, svolgano ora le proprie prestazioni presso un soggetto giuridico diverso rispetto all'azienda alberghiera di provenienza con il riconoscimento dello stesso trattamento economico e normativo derivante dalla contrattazione collettiva del settore Turismo (nazionale e territoriale);
c) specificano quindi che ogni singolo lavoratore matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti all'Ente Bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dallo stesso Ente Bilaterale (nelle misure massime previste da quest'ultimo per ciascuna singola prestazione) con conseguente legittimazione ad agire per il riconoscimento e l'esercizio del diritto stesso in caso di inottemperanza da parte dell'azienda;
d) specificano inoltre che l'impresa, aderendo all'Ente Bilaterale Turismo del Lazio e ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori (le prestazioni erogate dall'EBTL saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione);

e) concordano, quindi, che a decorrere dal 1° gennaio 2012 le imprese non aderenti all'EBTL e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfettario pari a euro 70,00 lordi mensili per 12 mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Tale importo dovrà essere corrisposto con cadenza mensile ed il relativo versamento esonererà completamente il datore di lavoro dagli obblighi e dalle responsabilità di carattere civilistico indicate al precedente punto c). In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, l'importo stesso dovrà essere corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro;
f) riaffermano altresì, in conclusione, la particolare valenza ed unicità, sotto il profilo sia quantitativo che qualitativo, delle prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale Turismo del Lazio il quale, unitamente alle fattispecie sopra descritte fornisce ad aziende e lavoratori uno qualificata gamma di servizi nelle materie più svariate (formazione continua ed obbligatoria, vertenzialità, collegi di arbitrato, salute e sicurezza sul posto di lavoro, Osservatorio del mercato turistico, ed ecc.).

Clausola di salvaguardia
Le Parti convengono che qualora la materia oggetto del presente Protocollo d'intesa venisse disciplinata in futuro a livello di contrattazione nazionale, le Parti stesse si reincontreranno entro e non oltre 2 mesi dalla firma di tale accordo di livello nazionale al fine di apportare gli eventuali correttivi che consentano la necessaria armonizzazione tra le due discipline.