Ipotesi di accordo
per il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria turistica

(9 luglio 2010)

Filcams

Fisascat

Uiltucs

Federturismo Confindustria

Confindustria AICA

Articolo 5 - PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
In seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;
g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'articolo 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
l) ricevere dalle rappresentanze sindacali aziendali copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi della legge n. 125 del 1991.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

La Commissione si riunisce di norma semestralmente o su richiesta di una delle Parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Dichiarazione a Verbale

Le parti ritengono opportuno, su questo tema, stabilire una serie di obiettivi condivisi e di regole capaci di realizzare quelle azioni positive necessarie a concretizzare una reale parità di genere.
Alla luce di quanto stabilito dall'articolo 5, le parti, a seguito della ricerca svolta dalla commissione pari opportunità istituita presso l'ente bilaterale del turismo, si impegnano ad analizzare le caratteristiche e le criticità emerse rispetto all'occupazione e alla stabilità femminile nel settore del turismo, con l'obiettivo di ricercare e condividere soluzioni per il miglioramento della posizione femminile sia nel mercato del lavoro che sotto il profilo professionale, anche in relazione alle conseguenze che la crisi economica e sociale sta creando nell'occupazione femminile.

Le parti, inoltre, condividono l'esigenza di sviluppare un sistema di concertazione tra i diversi attori sociali e le Istituzioni con lo scopo di potenziare nel territorio una rete di servizi capace di rispondere alle esigenze di conciliazioni tra i tempi di lavoro e i tempi di vita al fine di favorire lo sviluppo dell'occupazione femminile.

Articolo 7 - FINANZIAMENTO

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente CCNL, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.
Le Parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della quota per il finanziamento degli Enti Bilaterali.
Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di quote d'importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.
Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti Bilaterali Territoriali dell'Industria Turistica ai sensi del comma uno sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.
I contributi dovuti all'EBIT saranno riscossi per il tramite dell'INPS, ai sensi di una specifica convenzione da stipularsi tra l'Istituto e le Parti stipulanti il presente CCNL, ai sensi e per gli effetti della Legge 311/73.

Sulle somme riscosse attraverso il Modello F24 della convenzione tra l'INPS e le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL la quota di competenza dell'EBIT nazionale è ridotta al 10 per cento.
Nelle more dell'entrata in vigore della citata convenzione, valgono le modalità già definite dall'Ente Bilaterale secondo le quali le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali dell'Industria Turistica, ai sensi del comma 1, sono riscosse mediante il sistema nazionale con riparto automatico, fermo restando la quota del 10 per cento di competenza dell'Ente Bilaterale Nazionale.
Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica. La quota residua verrà ripartita – in ragione della provenienza del gettito – di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali e, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.
Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme riscosse in via transitoria,da concludersi entro e non oltre il 30 giugno 2008, mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBIT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento.
Nei Territori dove l'EBIT non è ancora costituito la quota di competenza dell'EBIT Nazionale è aumentata al 30 per cento. In sede di costituzione di EBIT territoriale da parte di tutte le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, concluso l'iter procedurale dello Statuto, la percentuale dovuta all'EBIT nazionale ritorna al 10% .
Il Comitato Direttivo dell'EBIT, in ragione del gettito del Territorio, organizzerà specifici programmi aventi come obiettivo la diffusione della Bilateralità e di garantire i servizi dell'EBIT a tutte le aziende e lavoratori.
In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBIT è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie.
Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'articolo 6, in ragione della provenienza del gettito.

Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBIT, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL dell'Industria Turistica.
L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.
L'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali, determinato nella misura di cui al presente articolo, rimane obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui all'articolo 8 del presente CCNL (sostegno al reddito)

Articolo 8 - SOSTEGNO AL REDDITO

Le Parti concordano di destinare, con decorrenza 1 Aprile 2008, la quota dello 0,25 per cento di paga base e contingenza per 14 mensilità, totalmente a carico delle imprese, al finanziamento del sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi e/o di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo scritto tra Azienda e organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente CCNL, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinate con apposito regolamento che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.
La quota è accantonata in un apposito fondo, Fondo Sostegno al Reddito, costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale dell'industria Turistica. Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBIT nei limiti e con le modalità di cui al regolamento allegato al presente CCNL.
La suddetta norma non è obbligatoria per le Imprese che sono soggette alla contribuzione prevista per i trattamenti di CIGS e mobilità.
Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. Le modalità di erogazione sono regolate da un' apposita convenzione stipulata tra gli Enti bilaterali e l'INPS.
In caso di modificazione delle disposizioni di legge che regolano la materia, le parti si incontreranno per valutare l'opportunità di adeguare tale misura.
In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni e contribuzioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti alla data di stipula del presente contratto, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità già definite da ciascun territorio.

Il regolamento sarà integrato con i criteri fissati dal presente articolo.

Gli interventi del Fondo sono destinati al Sostegno al Reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività, ai singoli lavoratori dipendenti, sospesi per crisi aziendali o occupazionali in comparti dell'industria turistica che non possono far ricorso alla CIG/S, nonché agli apprendisti sia in caso di crisi aziendali ed occupazionali che in caso di licenziamento.
Gli interventi del fondo sono altresì destinati all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno i requisiti per accedere alla CIGO o alla CIGS o ad altri ammortizzatori sociali che integrino il reddito dei lavoratori e all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per gli apprendisti in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali e, limitatamente agli apprendisti in caso di licenziamento.
In caso di esaurimento delle risorse accantonate sul Fondo, al fine di supportare l'accesso alle misure di sostegno al reddito dei lavoratori nei casi previsti dal presente regolamento, le aziende potranno anticipare gli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti: l'EBIT, anche attraverso meccanismo di conguaglio, con i contributi dovuti rimborserà gli importi anticipati dalle aziende.

Dichiarazione a Verbale

Le parti concordano che nei casi in cui l'EBIT non possa corrispondere l'integrazione dell'indennità di disoccupazione, di cui al presente articolo, detta indennità non preclude comunque l'erogazione dell'INPS nella misura del 60%.

CAPO III CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le Parti condividono la volontà di dare piena attuazione e favorire la contrattazione di secondo livello.
La contrattazione di secondo livello ha durata triennale.
Le piattaforme di stipula di accordi di II livello, dovranno essere inviate all' azienda interessata per la contrattazione di tipo aziendale o all'associazione territoriale di riferimento per la contrattazione di tipo territoriale, in tempo utile per l'apertura della trattativa.
In caso di piattaforme per il rinnovo di accordi già in vigore, queste devono essere inviate tre mesi prima della scadenza ai titolari della contrattazione.
La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.
Per un periodo pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle piattaforme rivendicative per il secondo livello, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
A tale scopo, ove nella fase iniziale o durante le trattative si riscontrino difficoltà, una delle parti potrà richiedere l'intervento del livello superiore per rendere effettivo il confronto.
La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.
La contrattazione di secondo livello, non potrà aver luogo nell'arco di tempo intercorrente tra la data di ricezione della piattaforma di rinnovo del CCNL e i cinque mesi successivi alla scadenza del CCNL in essere.

Articolo 18 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TERRITORIALE

Alla contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali delle Parti stipulanti il presente CCNL, per la stipula di accordi integrativi sono demandate esclusivamente le seguenti materie:

a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;
b) specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati con riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente alla stipula del presente CCNL

c) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
d) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
e) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 69;
f) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 78;
g) il superamento del limite di centotrenta ore annue per lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
h) la definizione di eventuali limiti massimi della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 44;
i) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 53;
j) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato;
k) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 40;
l) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'articolo 53.

Alla contrattazione integrativa territoriale restano altresì demandate le materie di cui alle disposizioni previste per ciascun comparto nella relativa parte speciale e qui di seguito richiamate:

STRUTTURA ALBERGHIERA

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 79);
- misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 97);
- regolamentazione nastro orario stagionali (articolo 159);
- contratti a termine ed aziende di stagione (articolo 50);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 165).

STABILIMENTI BALNEARI

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 79);
- interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 69, 77);
- definizione eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
- determinazione di un'indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari;
- determinazione e applicazione della trattenuta di cui all'articolo 230;
- eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo 240.

AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 79);

- ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articolo 71);
- determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (articolo 272);
- assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (articolo 275);
- determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (articolo 278);
- determinazione del compenso fisso ai maîtres o capo camerieri (articolo 281);
- definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (articolo 293);
- determinazione della misura della trattenuta cautelativa (articolo 258);
- determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (articolo 310);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 255).

Le Parti si danno atto che la contrattazione integrativa, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente CCNL.

Articolo 19 - ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI

L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente contratto è prevista con le seguenti modalità:

a) per le aziende che occupano più di quindici dipendenti, mediante la contrattazione integrativa a livello aziendale che avrà ad oggetto erogazioni salariali – in coerenza con le strategie dell'impresa – strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta ai criteri nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata;
b) per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, mediante una contrattazione integrativa a livello territoriale che avrà ad oggetto l'erogazione di un premio di produttività, eventualmente differenziato per comparti, correlato ai risultati mediamente conseguiti dalle piccole imprese del settore. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune utili a verificare l'effettivo incremento di produttività e redditività, le Parti potranno avvalersi anche dell'assistenza dell'EBIT nell'ambito di quanto descritto nel successivo articolo 20.

La contrattazione di secondo livello si svolge a livello aziendale o territoriale.
I relativi accordi hanno durata triennale.
Fermo restando gli accordi territoriali e collettivi vigenti che abbiano già disciplinato la materia.
Il negoziato di secondo livello si svolge:

a) a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;
b) a livello territoriale per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le imprese di viaggi e turismo il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;

Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione di secondo livello aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto di secondo livello aziendale esclusivamente previo accordo tra le Parti. A tal fine, le organizzazioni territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente Contratto potranno assumere iniziative congiunte volte a prevenire l'alimentarsi del contenzioso.
In occasione della contrattazione di secondo livello saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni, per un periodo complessivo pari a quattro mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa.
I contratti di secondo livello aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle organizzazioni stipulanti il presente contratto ai relativi livelli di competenza.
Di norma, la contrattazione di secondo livello territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti di secondo livello territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto. Le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.
Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari benefici fiscali e contributivi previsti dalle normative vigenti.
Al fine di salvaguardare le condizioni di concorrenza tra le imprese, le aziende articolate in più esercizi, che effettuino la contrattazione aziendale, potranno applicare le norme relative al mercato del lavoro contenute negli accordi territoriali, previa intesa con le rappresentanze aziendali e le organizzazioni sindacali interessate.
Le disposizioni di cui al primo comma non operano nei confronti delle aziende stagionali, per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli articoli 167, 168, 169, 206, 207, 208, 248 del CCNL Federturismo 10 febbraio 1999 e all'articolo 56 CCNL AICA 10 febbraio 1999 e successive modifiche e integrazioni.

Articolo 20 - INDICATORI

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione territoriale, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.
Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede territoriale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche.
Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le Parti operano prioritariamente con riferimento alle fonti ufficiali disponibili. In subordine, le Parti stipulanti gli accordi territoriali potranno affidare alla rete degli enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.
Le Parti concordano che, ai fini della determinazione del premio di risultato nell'ambito della contrattazione territoriale, potranno essere assunti in considerazione, tra gli altri, i valori dei seguenti elementi e/o delle relative variazioni, anche combinati tra loro:

STRUTTURA ALBERGHIERA

- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- dipendenti (INPS, ISTAT)
- giornate lavorate (INPS)

IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO E CONGRESSI

- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT)
- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP)
- dipendenti (INPS, ISTAT)

IMPRESE DI INTRATTENIMENTO

- vendita biglietti (dati SIAE)
- dipendenti (INPS, ISTAT)

AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI E STABILIMENTI BALNEARI

- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale
- Pil pro capite provinciale (Unioncamere)

- consumi energia elettrica per uso non domestico (Distributori)
- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- dipendenti (INPS, ISTAT)

RISTORAZIONE COLLETTIVA

- fatturato
- ore lavorate
- dipendenti

Le Parti si danno atto che l'elencazione di cui al comma precedente ha carattere esemplificativo e non esaustivo.

Articolo 22 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di 15 dipendenti, limitatamente alle seguenti materie:

a) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
b) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
c) premio di risultato di cui all'articolo 23;
d) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
e) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
f) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
g) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 76 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
h) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto all'articolo 75;
i) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 76;
j) modalità di svolgimento della formazione per l'apprendistato di cui all'articolo 42.

La contrattazione avverrà tra l'azienda e le strutture sindacali aziendali dei lavoratori con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.

Articolo 23 - PREMIO DI RISULTATO

La contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.
La contrattazione integrativa avrà ad oggetto erogazioni salariali – in coerenza con le strategie dell'Impresa – strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento,produttività, efficienza, efficacia, di competitività e di qualità. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.
Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge.
L'accordo per il premio avrà durata triennale.
Sono riconosciuti titolari per l'esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello, le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, rappresentate dalle RSU/RSA dai loro coordinamenti e le Organizzazioni sindacali stipulanti ai diversi livelli e i competenti rappresentanti dell'Impresa assistiti dalle Associazioni imprenditoriali a cui conferiscano o abbiano conferito mandato.
Le parti concordano di istituire un premio di risultato, con le caratteristiche di cui sopra, destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non hanno un accordo integrativo aziendale o territoriale alla data di stipula del presente contratto.
Per la concreta attuazione di quanto disposto nel precedente comma sono stanziati i seguenti importi lordi:

AREA	EURO
A	279,00
B	237,00
C	210,00
D	168,00

L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo aziendale o territoriale.

Il premio sarà erogato con la retribuzione di novembre 2012.
Beneficeranno del premio i lavoratori qualificati in forza al 1 ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi.
L'erogazione del premio sarà riproporzionata dall'azienda in riferimento alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze dai lavoratori, beneficiari del premio, nel periodo 1 gennaio 2010 -31 ottobre 2012.
Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.
La somma erogata come premio di risultato non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL dell'industria turistica, che venga pagato successivamente al 1 gennaio 2010.

Le disposizioni di cui al presente articolo non operano nei confronti delle Aziende di stagione per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui all'articolo 162 del CCNL dell'Inudstria Turistica, 3 febbraio 2008.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare di particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le imprese aderenti ad AICA e a Federturismo Confindustria, previo accordo tra le Parti nell'ambito della contrattazione di secondo livello, potranno individuare soluzioni atte a superare situazioni di crisi aziendale tramite l'individuazione di adeguate misure, anche in deroga a quanto contrattualmente previsto ad esempio, quali, in via non esaustiva, modalità di gestione della riduzione dell'orario di lavoro e flessibilità.

Art.....ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

A decorrere dal mese di novembre 2012 ai dipendenti qualificati in forza nelle aziende che nei quattro anni precedenti siano risultate prive di contratto di secondo livello, e che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo,percepiranno, nel caso in cui dopo la presentazione di una piattaforma integrativa territoriale o aziendale, non venga definito un accordo entro il mese di ottobre 2012, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2012 i seguenti importi qui di seguito riportati.
La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia verrà effettuata al termine della vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.
L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori qualificati in forza al 1 ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2010 – 31 ottobre 2012.
Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.
Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico-produttive che abbiano in essere il ricorso agli ammortizzatori sociali definiti da apposito accordo sindacale
La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
L'elemento di garanzia è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL dell'industria turistica, che venga pagato successivamente al 1 gennaio 2010.

Importi

Area	Importo
A	166
B	141
C	125
D	100

Se a livello territoriale sono vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, per le aziende che non applichino tali accordi gli importi delle tabelle precedenti saranno rideterminati in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo: 1.1.2010 al 31.10.2012.

CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 53 - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Nei settori dell'Industria Turistica sono speciali servizi - per ciascuno dei quali è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni – quelli di banquetting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi, nonché eventi similari.
E' ammesso inoltre il lavoro extra e di surroga nei fine settimana e nelle festività.
Ulteriori casi ed ipotesi possono essere individuate dalla contrattazione di secondo livello.
Tale personale, assunto in aggiunta ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, potrà essere adibito a tali speciali servizi nell'ambito delle posizioni di cui alla successiva tabella, a condizione che tali posizioni impattino sugli eventi di cui al primo comma.
La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.
In mancanza di tale disciplina, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato, per il periodo di vigenza contrattuale, nelle misure di cui alla seguente tabella:

Extra e di surroga

Area	Set-10	Mar-11	Set-11	Mar-12	Set-12	Apr-13
C2	12,57	12,71	12,84	12,98	13,21	13,44
C3	11,98	12,11	12,24	12,37	12,59	12,81
D1	11,46	11,58	11,71	11,83	12,04	12,25
D2	10,59	10,71	10,82	10,94	11,13	11,33

Le Parti si danno atto che il compenso orario sopra definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per Contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di 13a e 14a mensilità nonché di Tfr.
Le imprese comunicheranno alle R.S.U./R.S.A., ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL - quadrimestralmente - gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di tali lavoratori.
Le prestazioni del personale adibito ai servizi speciali dovranno risultare dal libro paga e matricola come previsto dalla normativa vigente.
Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data, comunque, precedenza ai lavoratori del settore non occupati.

Articolo 60 - TERZIARIZZAZIONE - MODALITÀ

Premesso che le parti concordano sulla assoluta rilevanza del fattore umano e del patrimonio di professionalità presente nelle aziende del comparto e che questa và salvaguardata privilegiando soluzioni alternative ad eventuali processi riorganizzativi di esternalizzazione si concorda quanto segue:

1) In occasione di un eventuale conferimento a terzi, della gestione di un servizio direttamente gestito dall'azienda, questa ultima convocherà le RSU/RSA aderenti alle OO.SS stipulanti il presente CCNL, che potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL o, in loro assenza, convocherà direttamente le Segreterie Territoriali delle OO.SS per informarle circa tale conferimento.
2) L'informativa di cui al comma precedente, che avverrà entro il 15° giorno dalla data di convocazione, sarà finalizzata al confronto sui seguenti argomenti:

a) servizi o attività che verranno conferite in terziarizzazione;
b) numero complessivo dei lavoratori interessati dal conferimento;
c) garanzia della corretta applicazione, da parte dell'impresa cui viene conferito il servizio, della vigente normativa in tema di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, di assicurazione generale obbligatoria, di integrale applicazione della contrattazione collettiva nazionale, sottoscritta dalle organizzazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché la garanzia del trattamento economico complessivo del CCNL applicato nell'azienda conferente;
d) mantenimento, da parte dell'azienda cui viene conferita la terziarizzazione, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati in tale ambito.

3) Sempre entro il 15° giorno, su richiesta delle RSA o RSU delle OO.SS stipulanti il presente CCNL, o in loro assenza, le Segreterie Territoriali delle OO.SS aderenti alle OO.SS stipulanti il presente CCNL sarà aperto un tavolo di confronto con l'obiettivo di raggiungere possibili intese per verificare formule organizzative diverse dall'appalto di servizi, con l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali, dell'unicità contrattuale e del trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda conferente, con particolare riferimento ai servizi offerti ai lavoratori della stessa.
Qualora durante il negoziato, si riscontri l'impossibilità di trovare soluzioni alternative, l'accordo dovrà prevedere che la società conferente utilizzi solo ditte appaltatrici qualificate che si impegnino a corrispondere ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda conferente, che risolvano il rapporto con modalità condivise, il medesimo trattamento economico e normativo del ccnl dell'Industria Turistica maturato all'atto del passaggio.

4) Entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1 del presente articolo, il tavolo dovrà chiudere la propria attività e le Parti saranno libere di procedere secondo le proprie determinazioni.
5) In caso di assenza di accordo, per il servizio esternalizzato, l'azienda farà ricorso solo ad aziende qualificate che si impegnino a garantire:
   a) La corresponsione, ai lavoratori interessati dalla terziarizzazione del servizio che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, di un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore al ccnl dell'Industria Turistica;
   b) di non trasferire il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate esigenze tecnico produttive od organizzative.
6) Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa ed eventuali ulteriori servizi (quali ad esempio vitto) previsti dall'azienda conferente per i propri dipendenti, se già non disciplinati dal contratto applicato, saranno erogati dall'azienda cui è stato conferito l'appalto.
7) Nella mancata erogazione degli impegni di cui sopra l'azienda conferente garantisce, per il lavoratori coinvolti nella terziarizzazione, fino a 3 anni dalla cessazione dell'appalto la responsabilità solidale per i trattamenti economici spettanti ai lavoratori per effetto del servizio di appalto da essi svolto, con esclusione dei trattamenti economici specificamente erogati a fronte della contrattazione di secondo livello.
8) Le parti convengono che in caso di successione di appalto, l'azienda conferente informerà, con adeguato preavviso, le RSA/RSU e le organizzazioni sindacali, per promuovere un esame congiunto della situazione al fine di salvaguardare il mantenimento dei livelli occupazionali in ragione delle professionalità specifiche dei singoli lavoratori
9) Le disposizioni, di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo si applicano esclusivamente alle strutture alberghiere e strutture alberghiere in catena.
   I commi dal 5 al 7 non si applicano ai villaggi turistici ed ai complessi turistico ricettivi all'aria aperta.
10) Sono fatte salve le clausole di miglior favore stabilite da leggi regionali che regolano la presente materia e da accordi aziendali e/o territoriali già sottoscritti dalle parti firmatarie il presente CCNL alla data di stipula del presente accordo.

Art. 72 – REGIMI DI DEROGA IN MATERIA DI ORARI E RIPOSI AI SENSI DELL'ART.17 DEL DLGS 66/2003

Al fine di favorire le esigenze rappresentate dai lavoratori circa una diversa modalità di fruizione di orari e di riposo giornaliero e settimanale, in modo che gli stessi non siano bloccati ma inseriti in un più ampio processo di turnazione, e ciò con l'obbiettivo di migliorare e meglio conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari e la vita privata, e considerato che nell'ambito dell'Industria Turistica sono prevalenti le imprese che operano riposo compensativo in un regime di apertura continua, le Parti, - ai sensi dell'art 17 del DLgs. 8/4/2003, n. 66 – convengono, sulla base delle motivazioni di cui sopra, che il sistema derogatorio relativo a: riposo giornaliero (art 7 DLgs. 66/2003), riposo settimanale (articolo 9 DLgs. 66/2003), orario multi periodale, sarà oggetto di specifico accordo, complessivo e inscindibile, da concludersi entro il 31/12/2011, nell'ambito della contrattazione di 2° livello.
Tale accordo dovrà essere sottoscritto, oltre che dalle RSU/RSA, congiuntamente con le OOSS territoriali o nazionali stipulanti il presente CCNL.
Per quanto attiene all'articolo 9 comma 1 DLgs. N. 66/2003), resta fermo anche in caso di accordo, il riconoscimento della giornata di riposo ogni 6 giorni lavorati da godersi non oltre il termine della settimana successiva.
Si concorda inoltre che sino alla data del31/12/2011, per il solo personale che svolge la propria attività in turno unico, in occasione del cambio turno legato ad imprescindibili ed oggettive ragioni organizzativo-produttive, l'attuale durata del riposo giornaliero in atto nelle aziende in cui si applica il presente CCNL, è da considerarsi in deroga a quanto previsto dal DLgs. 66/2003, fermo restando il riconoscimento di un equivalente periodo di riposo compensativo.
Alla data del 1° Gennaio 2012, in mancanza dell'accordo di 2° livello di cui al comma 1 del presente articolo, si applicano integralmente le normative previste dal DLgs. 66/2003.

CAPO XI LAVORATORI STRANIERI

Articolo 62 – LAVORATORI STRANIERI

Le Parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).
Le Parti si impegnano altresì a promuovere l'accesso dei lavoratori stranieri a tutte le forme di impiego previste dal presente contratto, compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia del cittadino straniero.
Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le Parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.

Le parti si impegnano a promuovere lo svolgimento di piani formativi specifici in relazione al settore dell'Industria Turistica, finalizzati a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per il cui finanziamento sarà richiesto l'intervento del fondo di formazione continua per il settore terziario/servizi.
Al fine di assistere i lavoratori stranieri nel disbrigo delle pratiche per il rinnovo del permesso di soggiorno, gli enti bilaterali territoriali del settore possono svolgere attività di assistenza verso i lavoratori stranieri di cui al presente articolo.
Inoltre le parti affidano all'ente bilaterale il compito di predisporre la traduzione in lingua straniera (inglese, francese, tedesco, spagnolo, arabo, rumeno)di una sintesi dei principali diritti e doveri dei lavoratori che sarà predisposto dalle parti stesse.

Articolo 63 – DIRITTO di PRECEDENZA

L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza di cui all'articolo 55 del presente contratto costituisce titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Articolo 64 - CONVENZIONI

Le Parti possono stipulare apposite convenzioni con le commissioni regionali tripartite, di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.
Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza.

I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'ente bilaterale nazionale dell'Industria Turistica, per il tramite del competente ente bilaterale territoriale.

Articolo 65 - RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

Articolo 92 - PROGRAMMI DI FORMAZIONE CONTINUA

Le parti, considerato che ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;

- visti i risultati prodotti dalla rilevazione e monitoraggio dei fabbisogni professionali e formativi, realizzati dall'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica con il sostegno dalla rete degli enti bilaterali territoriali.

(1) Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settore (Fondimpresa).
(2) Ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua le Parti convengono che l'E.B.I.T. nazionale, tramite la necessaria convenzione con FONDIMPRESA, è un utile strumento per le imprese dell'industria turistica e per i lavoratori al fine sia di effettuare l'analisi e il monitoraggio dei fabbisogni formativi del settore, sia a livello di assistenza tecnica ai fini della predisposizione dei progetti formativi.
(3) In seno all'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica è costituita una commissione tecnica permanente, composta pariteticamente dalle Organizzazioni Datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, permanente con il compito di facilitare la sottoscrizione degli accordi sindacali e il lavoro del comitato di pilotaggio dei piani formativi.

Articolo 109 – PAGA BASE NAZIONALE

La paga base di cui all'articolo 109 del CCNL dell'Industria Turistica 3 febbraio 2008 è incrementata con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

Paga base nazionale

Area	Gen-10	Set-10	Mar-11	Set-11	Mar-12	Set-12	Apr-13	Totale
A1	14,26	21,38	21,38	21,38	21,38	35,63	28,49	163,90
A2	13,20	19,80	19,80	19,80	19,80	32,99	26,37	151,76
B1	12,30	18,44	18,44	18,44	18,44	30,74	24,57	141,37
B2	11,24	16,86	16,86	16,86	16,86	28,09	22,46	129,23
C1	10,60	15,90	15,90	15,90	15,90	26,50	21,18	121,88
C2	10,00	15,00	15,00	15,00	15,00	25,00	20,00	115,00
C3	9,38	14,07	14,07	14,07	14,07	23,45	18,74	107,85
D1	9,02	13,53	13,53	13,53	13,53	22,55	18,02	103,71
D2	8,33	12,50	12,50	12,50	12,50	20,83	16,65	95,81

I nuovi valori di paga base relativi al periodo che va dal mese di gennaio al mese di giugno si applicano solo ai rapporti di lavoro incorso alla data di stipula del presente contratto e gli stessi saranno corrisposti con la retribuzione di luglio 2010 e saranno riproporzionati in funzione dell'effettiva anzianità di servizio.

Dichiarazione a Verbale

Flessibilità e Occupazione

Il settore del Turismo è soggetto per sua natura a variazioni nei flussi della clientela non prevedibili ne programmabili, che, nei vari periodi dell'anno, o della stagione per le aziende stagionali, determinano le esigenze di organico necessario per il buon funzionamento dell'azienda volto a realizzare la migliore soddisfazione del cliente.
Per questo negli anni si è utilizzato l'istituto del lavoro extra e surroga come regolamentato dal CCNL all'articolo 53.
Al fine di coniugare l'esigenza di flessibilità di cui al primo comma, con la garanzia al lavoratore di una vera prospettiva di qualificazione, le parti concordano di avviare un percorso per verificare se esistano, le condizioni per una graduale sostituzione del lavoro extra e surroga con le normative previste per il lavoro intermittente, utilizzando in tal senso il potere negoziale che la legge conferisce alle parti in tema di regolamentazione e definizione di tale istituto.
Pertanto le parti, convengono di istituire una commissione paritetica che abbia lo scopo di analizzare le modalità con cui le aziende oggi fanno ricorso al lavoro flessibile, per ricercare soluzioni in grado di garantire il rispetto delle normative contrattuali vigenti e che comunque abbiano alla base l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e della stabilizzazione del rapporto di lavoro.
Tale commissione, composta da 3 componenti di parte datoriale e un rappresentante per ciascuna OOSS firmataria del presente CCNL, diventerà operativa a far data dal 1 settembre 2010 e cesserà la propria attività al 28 febbraio 2011.
Le nomine dei rappresentanti dovranno essere comunicate alle parti entro e non oltre il 30 agosto.
I lavori della commissione qualora giungano ad un' intesa condivisa, saranno presentate alle parti firmatarie del presente CCNL al fine di concordare le modalità per l'integrazione al testo contrattuale.

TITOLO IX – VIGENZA CONTRATTUALE

Art.151 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2010 e avrà termine il 30 aprile 2013 sia per la parte normativa che per la parte economica.
Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.
Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo Accordo di rinnovo.

Articolo 152 - PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL

La piattaforma per il rinnovo del presente CCNL sarà presentata 6 mesi prima della scadenza al fine di consentire l'apertura delle trattative in tempo utile.
La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo fisserà il primo incontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.
Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica nella misura equivalente all'aumento concordato nel rinnovo del ccnl, dalla data di scadenza del ccnl precedente, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Articolo 153. Indennità di vacanza contrattuale.

Il presente articolo è soppresso.

ALLEGATO 2

AVVISO COMUNE PER L'ATTUAZIONE DEI RINVII DI CUI ALL'ART. 5, COMMI 4 BIS E 4 TER, DEL DECRETO LEGISLATIVO 6 SETTEMBRE 2001, N. 368, COME MODIFICATO DALL'ART. 1, COMMA 40, DELLA LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 247

Il giorno 24 del mese di giugno 2008
AICA
Federturismo Confindustria
Filcams CGIL
Fisascat CISL
UilTucs UIL
Premesso che:

- la legge 24 dicembre 2007, n. 247 "*Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*" ha introdotto, in tema di contratto a tempo determinato, un rinvio ad avvisi comuni sottoscritti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per stabilire:
  a) la durata dell'ulteriore contratto a termine che, in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art.5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, può essere stipulato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per una sola volta, qualora, per effetto di successioni di contratto a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, si sia raggiunto il termine di trentasei mesi di rapporto, comprensivo di proroghe e rinnovi
  b) le attività stagionali, ulteriori rispetto a quelle definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, per le quali non trovano applicazioni le disposizioni di cui all'art. 5 comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001;

- Le parti in epigrafe intendono dare attuazione ai rinvii disposti da tale norma di legge;

si conviene quanto segue:

1) la durata del contratto a termine che può essere stabilito in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art.5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore ad otto mesi, elevabile a dodici mesi mediante la contrattazione di secondo livello.
2) in relazione alla particolarità del settore turismo, in attuazione al rinvio di cui all'art. 5, comma 4 ter, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, la disciplina di cui al primo periodo del comma 4 bis del suddetto decreto legislativo non si applica nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, art. 50 e 54, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi degli articoli 52 e 55 del CCNL dell'Industria Turistica sottoscritto in data 3 febbraio 2008.

3) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 5, comma 4 quater, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 50 e 54 del CCNL dell'Industria Turistica siglato il 3 febbraio 2008.
4) le disposizioni del presente accordo trovano applicazione con decorrenza 1° gennaio 2008.

AICA

Federturismo Confindustria

Filcams CGIL

Fisascat CISL

UilTucs UIL

Modifiche all'avviso comune sopra riportato

Il punto 1 dell'avviso comune del 24 Giugno 2008 è così modificato:

"la durata del contratto a termine che può essere stabilito in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art.5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore a 12 mesi".

Il punto 2 dell'avviso comune del 24 Giugno 2008 è così modificato:

in attuazione del rinvio legislativo di cui sopra alla contrattazione nazionale, la disciplina di cui al primo periodo del comma 4 bis del suddetto decreto legislativo non si applica nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, art 50 e 54, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi degli articoli 52 e 55 del CCNL dell'Industria Turistica del 3 febbraio 2008, e nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali. Per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per esigenze sostitutive di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto,rientranti nella condizione di cui al comma precedente, si conviene esteso il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 55 del CCNL dell'Industria Turistica siglato il 3 Febbraio 2008.

Telelavoro

In relazione alla disciplina del telelavoro nel settore Turismo, le parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004.

Art..... Sicurezza sul lavoro

Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per i lavoratore ie per le imprese, anche alla luce del recente d.lgs 81/2008 che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni di legge sulla materia, le parti concordano di istituire una commissione tecnica paritetica, formata da tre rappresentanti di parte datoriale e da un rappresentante per ciascuna delle OOSS firmatarie del presente CCNL,con il compito di verificare, analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con il disposto di legge.
La commissione sarà costituita entro il 15 settembre 2010 ed entro il 31 dicembre 2010 fornirà le valutazioni alle parti sociali firmatarie del presente CCNL al fine di trasformarle in parti integranti del CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti, convengono di istituire una commissione paritetica, composta da 3 componenti di parte datoriale e un rappresentante per ciascuna delle OOSS firmataria del presente CCNL, che abbia lo scopo di elaborare l'aggiornamento dello Statuto e del Regolamento dell'EBIT. La commissione sarà costituita entro il 15 settembre 2010 e dovrà presentare i lavori conclusivi alle parti sociali per la relativa approvazione entro il 30 ottobre 2010