CCNL PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO

26 luglio 2024

INDICE DEGLI ARTICOLI

PARTE GENERALE
- Articolo .... Salute e Sicurezza

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI
CAPO II – PARI OPPORTUNITÀ, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO
- Articolo 7 - Pari opportunità
- ~~**Articolo 8 - Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro**~~ Art. 8
- Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro
- Articolo .... - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

CAPO III SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE
- Articolo 13 - Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

CAPO IV ENTI BILATERALI
- Articolo 22 – Finanziamento

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- Articolo 54 - Classificazione del personale
- Articolo 56 - Passaggi di qualifica

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO
CAPO II - LAVORO A TEMPO PARZIALE
- Articolo 78 - Caratteristiche del rapporto
CAPO III – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO
CAPO III – ORARIO DI LAVORO
- Articolo 108 - Riduzione dell'orario
CAPO VI - FERIE
- Articolo 125 - Modalità di fruizione

CAPO VIII - NORME DI COMPORTAMENTO
- ~~Articolo 135 Divieto di accettazione delle mance~~

CAPO IX - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

- Articolo 139 - Assistenza sanitaria integrativa

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO
CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE
- Articolo 147 - Paga base nazionale

CAPO VII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI
- Articolo 157 - Tredicesima mensilità
- Articolo 158 - Quattordicesima mensilità

CAPO IX - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- Articolo 161 - Assistenza sanitaria integrativa

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO IV MATERNITÀ E PATERNITÀ
- Articolo 174 - Tutela della genitorialità
- Articolo 175 - Integrazione
- Articolo 176 - Congedo parentale

TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE
- Articolo 202 - Decorrenza e durata

PARTE GENERALE

Articolo .... Salute e Sicurezza

Le Parti entro il 31 dicembre 2024 costituiranno una commissione paritetica con almeno 6 componenti che affronterà i temi legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dalle norme contrattuali vigenti.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

CAPO II – PARI OPPORTUNITÀ, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Articolo 7 - Pari opportunità

(1) Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità ~~uomo donna~~ **di genere**, interventi che favoriscano ~~parità di opportunità uomo donna~~ **le pari opportunità** nel lavoro. **A tal fine le Parti si impegnano ad avviare percorsi** ~~anche attraverso attività~~ di studio e di ricerca finalizzat**i** alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, azienda le) ~~a favore delle lavoratrici~~ **volte all'effettiva realizzazione della parità di genere.**

(2) **In tale contesto le Parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato da ultimo dalla legge 5 novembre 2021, n. 162 e dalla direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione istituendo, nelle imprese con più di cinquanta dipendenti, una figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, con**

compiti di intervento presso i datori di lavoro al fine di garantire che tutte le persone che lavorano in azienda passano godere delle medesime opportunità, di tutelare il concetto di equità, anche dal punto di vista salariale, di superare qualsiasi pregiudizio dovuto alle eventuali diversità e di favorire l'inclusione di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

(~~2~~ 3) 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~~ **genere**, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro **e retribuzione di fatto**, ivi compresi quelli elaboratidall'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'inter ruzione 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 comeprevisti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 **come modificata dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105;**

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 **come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162** e dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di **violenza, molestia e discriminazione** ~~"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 **violenza** e 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'art. 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 del decreto legislativo n. 198 del 2006.

(~~3~~ 4)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.

(~~4~~ 5) La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

(~~5~~ 6) La Commissione 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.

(~~6~~ 7) Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo a portare a termine entro il 30 settembre 2024 l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel Settore.

(~~7~~ 8) Per acquisire i dati necessari allo svolgimento di tale analisi, la Commissione - nel rispetto delle disposizioni di tutela della riservatezza dei dati personali - potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche disponibili presso gli organismi bilaterali (Osservatorio EBNT, For.Te., Fondo Est, Quas, Fon.Te.) nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

(~~8~~ 9)L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo dovrà assicurare in ogni bilancio di esercizio uno specifico capitolo di spesa per lo svolgimento di tale analisi, i cui risultati saranno assunti a riferimento dalle parti per l'individuazione delle misure atte a favorire la partecipazione delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità.

~~**Articolo 8 - Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro**~~

(1) Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nel luogo del lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.

(2) Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie sono inaccettabili.

(3) Le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono sia interesse reciproco affrontare con serietà questa problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali.

(4) Queste differenti forme di molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro; possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodiisolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinatio da parte di terzi, come ad esempio i clienti e può variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono intervento delle pubbliche autorità.

(5) E' interesse di tutte le Parti firmatarie il presente CCNL agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.

(6) Inoltre, nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo. Tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate e si farà attenzione al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate.

(7) Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, occorre che l'Impresa adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di chi o coloro che le hanno poste in essere.

Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. 196 del 2006, così come modificato dall'articolo 1, comma 218, legge 205 del 2017 (cd. Legge di bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.

(8) Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei

~~casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.~~

~~*(9)* Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate: «le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro mentre la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile».~~

~~*(10)* Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CCNL la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.~~

Art. 8 - Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Le Parti nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della L. n. 4/21, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.

Le Parti condividono appieno i principi espressi nella legge n. 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.lgs. n. 198/2006, ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di

lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le violenze e le molestie che possono presentarsi sul luogo di lavoro possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti, possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente CCNL agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.

Le Parti concordano di individuare iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite I relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione e informazione del personale le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le RSU/RSA e/o le OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

Quanto precede potrà essere realizzato anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco.

Le Parti predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie.

A questo fine, si conviene che saranno individuati, per ogni provincia, riferimenti/convenzioni (Centri antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità, ecc.) ai quali potersi rivolgere, dando puntuale informazione dei recapiti.

Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.lgs. n. 198/2006, così come modificato dall'art. 1 comma 218 Legge 205 del 2017 (C.d. Legge di bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.

Si prevede un'ora di assemblea retribuita annua sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte orario previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni.

Entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti, anche attraverso la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, individueranno un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

Sarà, inoltre, prevista a livello aziendale la costituzione di Commissioni Paritetiche, per il contrasto alla Violenza di Genere e alle molestie nei luoghi di lavoro, con numeri e modalità da definirsi su base aziendale, per agevolare e condividere misure specifiche rispetto alle esigenze che verranno determinate congiuntamente.

Al fine di favorire il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, nelle aziende con più di 50 dipendenti, verrà istituita la figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, di cui all'art 7 del presente CCNL. Tale rappresentanza in ottemperanza a quanto stabilito dalla L. 4 del 15 gennaio 2021, art. 9 – lettera a).

Ove opportuno, le disposizioni del presente articolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere ad esempio, da parte di clienti e/o fornitori.

Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CCNL la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Articolo .... - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

(1) Le Parti, nel condannare la violenza di genere in tutte le sue forme, condividono l'impegno a proteggere e sostenere le donne che ne sono vittime.

(2) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 e successive modificazioni ed integrazioni, le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi, così come previsto dalla citata norma di legge.

(3) Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

(4) Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso; la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

(5) Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

(6) Il periodo di congedo di cui al comma 2 del presente articolo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle

ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

(7) Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, a richiesta della lavoratrice, il periodo di congedo di cui al comma 2 del presente articolo sarà prorogato di ulteriori tre mesi, con diritto al pagamento di una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.

(8) La lavoratrice ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

(9) La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 2 può, altresì:

a. chiedere al proprio datore di lavoro di essere trasferita presso un'altra unità produttiva della stessa azienda; il datore di lavoro - verificata la disponibilità di posizioni lavorative – si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile, entro 14 giorni dalla richiesta;

b. chiedere assistenza all'ente bilaterale competente per territorio ai fini della propria ricollocazione presso un'altra azienda.

(10) Su richiesta della lavoratrice, al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno, l'azienda valuterà positivamente la possibilità di assegnarla a un turno di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

CAPO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Articolo 13 - Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

(1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

(2) Per la pratica attuazione di quanto previsto all'articolo precedente sono stanziati i seguenti importi lordi:

Livello	Euro
A, B	296,00
1,2,3	251,00
4, 5	222,00
6S, 6, 7	178,00

(3) L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o regionale.

(4) Il premio sarà erogato alle scadenze stabilite nei contratti integrativi.

(5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita nei sopraindicati contratti, e che risultino iscritti nel LUL (libro unico del lavoro) da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.

(6) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in pro porzione all'entità della prestazione lavorativa.

(7) Il premio 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.

(8) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga riconosciuto successivamente al **1° luglio 2024**. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del1° luglio 1993.

(9) L'accordo integrativo individua casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti

dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il **31 ottobre 2026**, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di **novembre 2027, i** seguenti importi:

Livello	**Euro**
A, B	186,00
1,2,3	158,00
4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

(11) Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo.

(12) **In alternativa alle modalità e alle somme di cui al comma 10, a seguito di accordo aziendale / territoriale, l'azienda destinerà la somma di euro 140 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente. Tale somma sarà riproporzionata per il personale a tempo parziale.**

(13) **I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i valori di cui ai commi 10 e 11 al fondo di previdenza complementare Fon.Te.**

~~*(14)* Viene demandata alla contrattazione integrativa a livello regionale e/o aziendale l'erogazione degli importi di cui al comma 2 del presente articolo secondo modalità diverse che ne prevedono la fruizione da parte dei lavoratori in tutto in parte in prestazioni, opere e servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51, del DPR n. 917/1986. Tali importi sono riproporzionati per i dipendenti concontratto di lavoro a tempo parziale.~~

(15) A fronte di situazioni di crisi economico – finanziaria di particolare rilievo in occasione di eventi naturali estremi, accertati dalle Parti stipulanti il presente CCNL in sede di confronto, anche a livello territoriale e/o aziendale, i datori di lavoro potranno essere esonerati dall'erogazione degli importi di cui ~~al comma10~~ **ai commi**

10 e 12 del presente articolo del CCNL.

CAPO IV - ENTI BILATERALI

Articolo 22 - Finanziamento

(1) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti dalle **parti stipulanti il presente Contratto o dalle organizzazioni territoriali alle stesse aderenti** con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dalpresente Contratto, 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.

~~*(2)* Le parti si danno atto che nel computo degli aumenti del presente Contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo di cui al precedente comma 1.~~

(2) Le parti si danno atto che, ai fini della definizione della paga base nazionale di cui all'articolo ... (articolo 152 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010), si è tenuto conto dell'obbligatorietà della quota dello 0,20% a carico del datore di lavoro di cui al comma precedente.

(3) Conseguentemente l'azienda che omette il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 143 e la stessa rimane comunque obbligata, verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale.

(4) **Il versamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente non esonera il datore di lavoro dalla responsabilità verso il lavoratore per la perdita delle prestazioni erogate dall'ente bilaterale competente.**

~~*(4)* Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di quote di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.~~

(5) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti

Bilaterali Territoriali del settore Turismo ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

(6) Ai sensi dell'accordo nazionale del 7 giugno 2002, il sistema si avvale della Convenzione stipulata il 1° luglio 2002 tra l'INPS e **l'EBNT** ~~le parti stipulanti il presente CCNL~~ e di un conto corrente bancario "cieco" istituito per ciascuna provincia.

(7) Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo. La quota residua verràripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti BilateraliRegionali ed, 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 mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBNT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento.

(8) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli artt. 18 e 20, in ragione della provenienza del gettito.

(9) Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBNT, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i creditivantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 54 - Classificazione del personale

DECLARATORIE

(1) I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli

professionali, di cui due relativi alla categoria quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del regio decreto 1° luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio e di adeguata formazioneprofessionale specialistica.

Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

QUADRO A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse, compresi i network di agenzie di viaggio.

QUADRO B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

- responsabile agenzia ~~di categoria A B~~ con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio conattività centralizzata;
- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;
- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio;
- responsabile selezione e formazione del personale (HR).

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'agenzia e cioè:

- responsabile agenzia ~~di categoria A B~~ con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
- ~~responsabile agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione~~;
- responsabile c.e.d.;
- addetto/a assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie diviaggio;
- analista – programmatore/programmatrice c.e.d.;
- addetto/a ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta

elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti oservizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copiae spedizione;
- ~~responsabile agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;~~
- responsabile servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo, **ovvero responsabile *Marketing* Territoriale;**
- responsabile servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo di network di imprese di viaggi e turismo;
- responsabile Team business travel / leisure /MICE (Meetings, Incentive, Congress, end Events);
- ***Destination Manager*, si occupa di pianificare, organizzare e gestire l'offerta turistica di una specifica destinazione;**
- ***Product Manager*, si occupa di ideare, sviluppare e commercializzare nuovi prodotti turistici;**
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata

esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali dicui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori e cioè:

- addetto/a ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- programmatore/programmatrice di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- promotore/promotrice commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza dialmeno due lingue estere;
- addetto/a alla stesura di documenti, report, presentazioni, fogli di calcolo inlingua estera;
- addetto/a a data entry e stesura documenti in lingue estere;
- segretario/segretaria di direzione corrispondente in lingue estere;
- traduttore/traduttrice e/o corrispondente in lingue estere;
- ~~cassiere e/o addetto/a al cambio delle valute;~~
- impiegato/a amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
- impiegato/a con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- programmatore/programmatrice c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisitee cioè:

- addetto/a ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- impiegato/a addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- impiegato/a addetto alla promozione ed acquisizione della clientela di agenzia e dei network;
- impiegato/a con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento **viaggiatori**, gruppi e crociere ~~nel territorio nazionale~~ **all'estero;**
- contabile d'ordine;
- addetto/a ad inserimento dati e documenti su archivi informatici;
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- impiegato/a addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- operatore/operatrice c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenzee capacità tecnico pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione pratica di lavoro e cioè:

- hostess;

- addetto/a battitura di testi e data entry;
- addetto/a alla stesura di documenti, report, presentazioni, fogli di calcolo inlingua italiana;
- ~~addetto/a esclusivamente alle macchine contabili;~~
- ~~addetto/a al centralino e/o telescriventi;~~
- fatturista;
- ~~operatore/operatrice macchine perforatrici e/o verificatrici;~~
- archivista;
- autista;
- portavalori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella sud detta elencazione;

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- custode;
- portiere;

- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella sud detta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplice attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica ed addetto alle pulizie;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella sud detta elencazione.

~~*(1)* Le Parti si danno atto che per le imprese di viaggi e turismo il "dirigente tecnico" o "direttore tecnico" di cui alle norme R.D.L. 23 novembre 1936, n. 2523 legge4 aprile 1940 n. 860, circolare n. 08680 del 25 novembre 1955 del Commissariato per il Turismo, analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, non costituisce una qualifica a sé stante ma deve essere inquadrato nei livelli a secondadelle sue effettive mansioni.~~

~~*(2)* Per le imprese di viaggi e turismo, il "direttore tecnico", disciplinato dalle leggi regionali in tema di autorizzazione all'esercizio dell'attività di agenzia di viaggi e turismo, ed analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, è colui che svolge, con continuità ed esclusività, attività di coordinamento tecnico nella medesima agenzia di viaggi e turismo.~~

(1) Le Parti si danno atto che per le imprese di viaggi e turismo il "dirigente tecnico" o "direttore tecnico" di cui all'art. 20 D.Lgs 79/2011 ed analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, non costituisce una qualifica a sé stante ma deve essere inquadrato nei livelli a seconda delle sue effettive mansioni, in armonia con quelle di cui all'art. 1 del citato DM Turismo prot. 1432 del 5.8.2021.

(2) Per le imprese di viaggi e turismo, il "direttore tecnico", disciplinato dalle leggi regionali in tema di autorizzazione all'esercizio dell'attività di agenzia di

viaggi e turismo, ed analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, è colui che svolge, con continuità ed esclusività, attività di coordinamento tecnico nella medesima agenzia di viaggi e turismo.

Dichiarazione a verbale

Le Parti in considerazione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle nuove professionalità del settore concordano di istituire una commissione per valutare l'aggiornamento delle declaratorie del personale. **In sede di stesura del contratto si verificherà l'armonizzazione della classificazione in modo sistematico anche con riferimento al Direttore Tecnico alla luce della nuova normativa.**

Articolo 56 - Passaggi di qualifica

~~(1)~~ Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. ~~Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta;l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogoper sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.~~

~~(2) Il lavoratore assegnato al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; ove il lavoratore percepisca all'atto della assegnazione una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno ad personam riassorbibile in caso di futuri aumenti in presenza di clausola espressa di assorbibilità.~~

~~(3) Fermo restando quanto previsto al comma 1, al fine di valutare la normativadel presente articolo rispetto a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2015 e successive modifiche e/o integrazioni, le Parti avvieranno il confronto entro giugno 2020.~~

(2) **Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2103, comma 7, del Codice civile, nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo**

diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo tre mesi .

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

CAPO II – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 78 - Caratteristiche del rapporto

(1) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con lanatura del rapporto stesso.

(2) La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limitemassimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

(3) Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.

(4) Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

(5) In particolare, il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie,alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del trenta per cento.

(6) **In considerazione di comprovate esigenze aziendali si valuteranno, nell'ambito dell'esame congiunto di cui all'art. 79 che segue, richieste individuali di consolidamento del lavoro supplementare svolto in modalità continuativa.**

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO III – ORARIO DI LAVORO

Articolo 108 – Riduzione dell'orario

- *Omissis* -

7) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione. **Tuttavia i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale sono utili ai fini della maturazione.**

CAPO VI – FERIE

Articolo 125 - Modalità di fruizione

(1) Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

(2) Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

(3) Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

(4) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

(5) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.

(6) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratoreche spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

(7) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazioneinferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

(8) Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'art. 117.

(9) Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, ~~limitatamente al periodo di assenza obbligatoria~~, **paternità e congedo parentale,** nonché per malattia od infortunio.

(10) Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

(11) Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione delriposo settimanale.

(12) L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

(13) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente alluogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

CAPO VIII - NORME DI COMPORTAMENTO

~~Articolo 135 Divieto di accettazione delle mance~~

~~Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà esserepunito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 133.~~

CAPO IX - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Articolo 139 - Assistenza sanitaria integrativa

(1) I Quadri del Settore Turismo devono essere iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.).

(2) La relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del Quadro.

(3) **A decorrere dal 1° gennaio 2025, il contributo obbligatorio annuo a favore della cassa è incrementato di euro 20,00 € a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri.**

(4) **A decorrere dal 1° gennaio 2026, il contributo obbligatorio annuo a favore della cassa è incrementato di euro 20,00 € a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri.**

(5) La quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 147 - Paga base nazionale

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile; tale elemento è comprensivo dell'indennità di contingenza maturata fino al 31 Gennaio 1977.

(2) Per il Personale qualificato delle imprese di viaggi e turismo la paga base nazionale conglobata mensile in vigore al ~~31 dicembre 2018~~ **30 giugno 2024** è la seguente:

Livelli	Paga base al 30 giugno 2024
A	2.210,16
B	2.046,20
1	1.906,44
2	1.742,47
3	1.643,37
4	1.550,69
5	1.454,28
6s	1.398,37
6	1.378,55
7	1.291,81

La paga base nazionale conglobata mensile di cui al comma 2, è incrementata con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

LIVELLO	PAGA BASE CONGLOBATA	lug-24	set-25	sett.26	giu-27	dic-27
QA	2.210,16	71,26	57,01	57,01	42,76	57,01
QB	2.046,20	65,98	52,78	52,78	39,59	52,78
1	1.906,44	61,47	49,18	49,18	36,88	49,18
2	1.742,47	56,18	44,95	44,95	33,71	44,95
3	1.643,37	52,99	42,39	42,39	31,79	42,39
4	1.550,69	50,00	40,00	40,00	30,00	40,00
5	1.454,28	46,89	37,51	37,51	28,13	37,51
6S	1.398,37	45,09	36,07	36,07	27,05	36,07
6	1.378,55	44,45	35,56	35,56	26,67	35,56
7	1.291,81	41,65	33,32	33,32	24,99	33,32

(4) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 64 del presente contratto.

(5) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:

- nella terza parte dell'Accordo di rinnovo del 14 luglio 1977 per i dipen denti da Imprese di viaggi e turismo;
- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979;
- Edr di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 148 del CCNL Turismo 20 febbraio

2010.

CAPO VII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 157 - Tredicesima mensilità

(1) In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base conglobata,eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati),esclusi gli assegni familiari.

(2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

(3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto ~~dalle disposizioni di legge e/o contrattuali~~ **in materia di integrazione della indennità di malattia per le sole attività che sono tenute a versare detto contributo aggiuntivo.**

~~*(4)* Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (art. 30, decreto Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568).~~

(4) **I periodi di congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio") nonché i periodi di congedo parentale devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.**

Articolo 158 - Quattordicesima mensilità

(1) A tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30

giugno di ciascun anno (paga-base nazionale conglobata, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

(2) La quattordicesima mensilità dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

(3) I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la quattordicesima mensilità nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

(4) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o con clusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

(5) Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma del precedente articolo.

(6) **A far data dalla sottoscrizione del presente contratto i periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio"), devono essere computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. A far data dal 1° dicembre 2027 i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.**

CAPO IX - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 161 - Assistenza sanitaria integrativa

(1) Le parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST).

(2) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei Quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 139 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota una tantum pari a quindici euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.

(3) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei Quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 139 del presente Contratto.

All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota di iscrizione pari a otto euro a carico del datore di lavoro.

(4) A decorrere da 1 luglio 2019, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili, per dodici mensilità, di cui 10 euro mensili a carico del datore di lavoro e 1 euro mensili a carico del lavoratore.

Dal 1 novembre 2019 per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili, per dodici mensilità, di cui 10 euro mensili a carico del datore di lavoro e di 2 euro mensili a carico del lavoratore. **A decorrere da gennaio 2027, il contributo obbligatorio a favore del Fondo e incrementato di 3 euro mensili a carico del datore di lavoro.**

(5) Il contributo di cui al comma 4 è comprensivo di una quota per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

(6) I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso

(7) È consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto. L'ammontare dei contributi e della quota di iscrizione è determinato ai sensi di quanto previsto ai ~~commi 4 e 5 per i lavoratori a tempo pieno e per i lavoratori a tempo parziale~~.

(8) Il regolamento del fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che per qualsiasi causa perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

(9) Le parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

(10) Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 4, nonché la quota di iscrizione di cui ai commi 2 e 3, sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

(11) Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

(12) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione, di cui all'articolo 143 , fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO IV MATERNITÀ E PATERNITÀ

Articolo 174 – Tutela della genitorialità

(1) Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001 e successive modifiche e/o integrazioni).
(2) Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro:
a) per congedo di maternità, intendendosi per tale l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei 2 mesi precedenti la data

del parto e nei 3 mesi successivi al parto.
In alternativa, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro:
- a partire da 1 mese prima della data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla nascita a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del servizio sanitario, o con esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sottoposta sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;
- dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In applicazione ed alle condizioni previste dal D. Lgs n. 151 del 2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice;
b) per "congedo di paternità alternativo, intendendosi per tale l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità alternativo) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.
c) per "congedo di paternità obbligatorio", intendendosi per tale l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della

retribuzione, poste a carico dell'Inps ed anticipata dal datore di lavoro. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D .Lgs. 151 del 2001 (congedo di paternità alternativo). Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

d) per "congedo per la malattia del figlio", intendendosi per tale l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

(3) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino o al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. Lgs. 151 del 2001. In caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

(4) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

In caso di fruizione del congedo di paternità di cui alle lettere b) e c) del comma 2, il divieto di licenziamento si applica anche al padre

lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
(5) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 217 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 209.
La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. lgs. 151 del 2001, ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.
Nel caso di dimissioni di cui al precedente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.
(6) La mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.
(7) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro e

obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
(8) I periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio") devono essere computati, nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, della quattordicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti.
(9) Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22 del D.Lgs. 151 del 2001 la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'Inps, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 151 del 2001, pari all'80% della retribuzione. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29.2.1980, n. 33.
(10) Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29.2.1980, n. 33.
(11) Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26 e 36 del decreto legislativo n. 151 del 2001.
(12) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità e paternità, salvo quanto previsto dagli articoli 157 e 158 del presente Contratto.
(13) La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice o del genitore padre che avesse usufruito del congedo di paternità determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

~~**Articolo 174 Tutela della genitorialità**~~

~~*(1)* Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni dilegge in materia (D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 e successive modifiche e/o~~

integrazioni).

(2) Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per *"congedo di maternità"*: si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei 2 mesi precedenti la data del parto e nei 3 mesi successivi al parto; in alternativa 1 mese prima della data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla nascita a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del servizio sanitario, ocon esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sotto posta a sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudicala salute della gestante e del nascituro;

b) per *"congedo di paternità"*: si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità. Fermo restando il congedo per la nascita del figlio previsto e normato dall'art. 4 comma 24Legge 92 del 2012 e s.m.i.;

c) per *"congedo parentale"*: si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 mesi di vita del bambino nel limite massimo individuale pari a 6 mesi per la madre, a 7 mesi per il padre; illimite complessivo tra i genitori è pari a 11 mesi, fermi restando i limiti massimi individuali. Tale diritto è riconoscibile per ogni figlio nato e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino;

d) per *"congedo per la malattia del figlio"* si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa.

(3) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La disposizione di cui al presentecomma si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità. In caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di affidamento.

(4) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza

e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lovietavano.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nelnucleo familiare.

In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

(5) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo il cui è previsto il divietodi licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 198 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 189.

La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzionedel rapporto di lavoro.

Nel caso di dimissioni di cui al precedente comma, la lavoratrice o il lavoratorenon sono tenuti al preavviso.

(6) La mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della

~~certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio , esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.~~

~~*(7)* In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare ilposto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.~~

~~*(8)* I periodi di congedo di maternità devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 22 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i.. Il periodo di congedo parentale è computabile solo ai fini di cui al comma 5, dell'articolo 34 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e s.m.i.~~

~~*(9)* Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 22 del D. Lgs. 151 del 2001 la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione.~~

~~Durante il periodo di congedo parentale di cui all'art. 34 del D.Lgs. n. 151 del2001 e s.m.i.. il genitore che ne fruisce ha diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.~~

~~*(10)* Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.~~

~~*(11)* Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa congedo di maternità e paternità, fatto salvo quanto previsto all'art. 158 dagli artt. 157 e 158 del presente Contratto.~~

~~*(12)* La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.~~

Articolo 175 - Integrazione

(1) Durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) la lavoratrice ha diritto,

per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto **di lavoro.** ~~ivi compresa la tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 157 del presente Contratto.~~

(2) **I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e, a far data dal 1° luglio 2024, della quattordicesima mensilità.**

Articolo 176 - Congedo parentale

(1) Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, aisensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151del 2001 e successive modificazionie integrazioni.

(2) **A decorrere dal 1° luglio 2024, i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi retribuiti di cui all'articolo 108 del presente CCNL mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dal 1° dicembre 2027.**

(3) I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La contrattazione integrativa potrà stabilire diverse modalità di fruizione.

(4) Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche sel'altro non ne ha diritto.

(5) I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dagli articoli 26 e 36 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo 202 - Decorrenza e durata

(1) Il presente contratto, che istituisce il CCNL per i dipendenti da imprese di viaggi e turismo, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal **1° luglio 2024** e sarà valido sino al **31 dicembre 2027**.

(2) Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al precedente commase non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

(3) Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali ed accordi speciali nazionali riferentesi alle categorie ricomprese nella sfera di applicazione del presente CCNL. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa al presente contratto.

Clausola Finale: le Parti si impegnano ad effettuare sei mesi prima della scadenza del contratto un confronto funzionale a valutare possibili soluzioni correlate al periodo di vacanza contrattuale.

Roma, 26 luglio 2024

FIAVET

FILCAMS

FISASCAT

CONFCOMMERCIO

UILTUCS