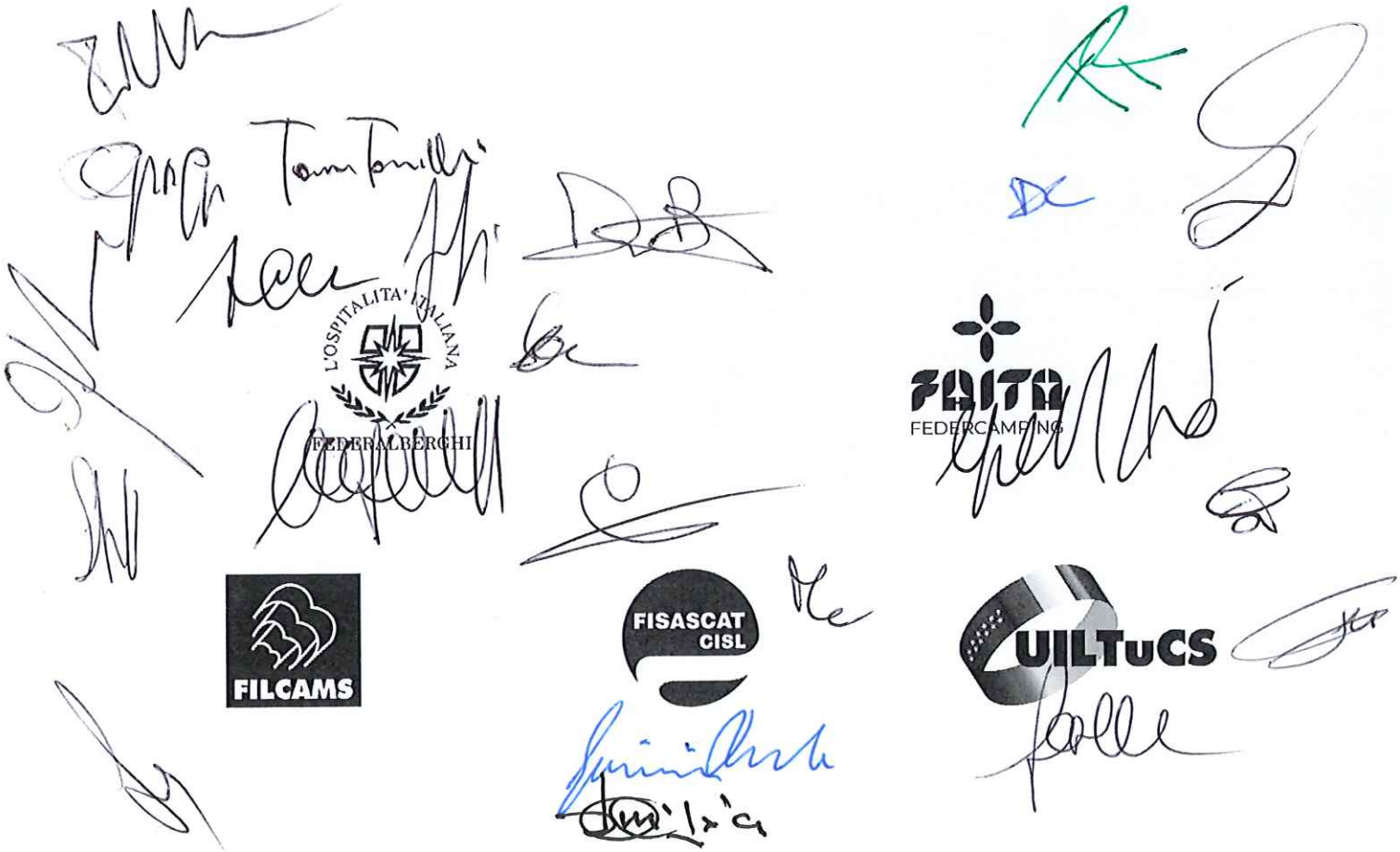
IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO

(codice contratto INPS 167 - codice contratto CNEL H052)

5 luglio 2024

testo ufficiale



Il giorno 5 del mese di luglio 2024,

tra

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo – FEDERALBERGHI, rappresentata dal Presidente Bernabò Bocca, con la partecipazione della Commissione Sindacale, presieduta dal Vicepresidente vicario Giuseppe Roscioli, composta da Emanuele Boaretto, Presidente del Sindacato Italiano delle Località e delle Imprese Termali e del benessere - FEDERALBERGHI TERME, Marco Coppola, Presidente del Sindacato Italiano delle Attività Ricettive Extralberghiere - FEDERALBERGHI EXTRA, Dinno Marcello De Risi, Presidente del Comitato Nazionale Giovani Albergatori - CNGA, Ermando Mennella, Presidente dell'Unione delle Associazioni Albergatori delle Isole Minori - FEDERALBERGHI ISOLE MINORI, Walter Pecoraro, Presidente dell'Unione Italiana Hotel Franchising - UNIHOTEL FRANCHISING FEDERALBERGHI, Luciano Serra, Presidente dell'Associazione Nazionale Approdi e Porti Turistici - ASSONAT, e da Mauro Agostini, Wilfred Albenberger, Roberto Anino, Stella Asciano, Daniele Barbetti, Gabriele Bellenda, Ivana Beltrame, Alberto Bertolini, Luca Bertuola, Enrico Betti, Marco Bignardi, Lorenzo Bombacci, Maria Bracciotti, Francesco Capoluongo, Davide Cardella, Giuseppina Carpita, Luca Cevoli, Alessandra Cortopassi, Gianluca De Gaetano, Gian Luca Deriu, Anna Maria Di Sessa, Franco D'Onghia, Franco Entilli, Rolando Fioriti, Maria Luisa Formaggioni, Giorgio Gagliardi, Guido Gallia, Alessandro Giorgetti, Fabio Giorgetti, Bruno Gobbi, Gianluca Gorgoglione, Marco Gottardo, Francesca Guidi, Liliana Leanti, Damocle Magrelli, Alfonso Maini, Paolo Manca, Daniele Margherita, Pierluigi Masini, Orlando Mason, Andrea Milazzo, Nicola Minatti, Daniele Minotto, Paolo Naldi, Salvatore Naldi, Roberto Necci, Mirka Pellizzaro, Annalisa Piccinelli, Patrizia Rinaldis, Giacomo Rivieri, Davide Ronci, Corrado Ronzoni, Maria Grazia Sarcoli, Claudio Scarpa, Antonia Sette, Tommaso Tanzilli, Roman Tumler, Alessandro Verzin, Luca Antonio Vizzini, assistita dal Direttore Generale Alessandro Massimo Nucara, dal Capo Servizio Sindacale Angelo Giuseppe Candido e dal Responsabile tecnico di area Andrea Serra;

la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta – FAITA-FEDERCAMPING, rappresentata dal Presidente Alberto Granzotto con la partecipazione del direttore generale Marco Sperapani e del delegato per i rapporti sindacali Simone Visentin;

con la partecipazione di Confcommercio Imprese per l'Italia, rappresentata dal Direttore Centrale politiche del Lavoro e Welfare Guido Lazzarelli e dal Responsabile settore lavoro e contrattazione Paolo Baldazzi;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Fabrizio Russo e da Monja Caiolo, Segretaria Nazionale, Emanuele Ferretti e Stefano Chiaraluce con la partecipazione delle delegazioni territoriali;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL, rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini e dalla delegazione composta da Diego Lorenzi, Giuseppina Sferruzza, Aurora Blanca, Vincenzo Dell'Orefice, Salvo Carofratello, con la partecipazione delle delegazioni regionali e territoriali;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Andreani, da Stefano Franzoni, Segretario Generale aggiunto, da Samantha Merlo, Segretaria Nazionale con la partecipazione delle delegazioni regionali e territoriali;

si è stipulata

la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

L'OSPITALITÀ ITALIANA
FEDERALBERGHI

bianco

SFERA DI APPLICAZIONE

L'articolo 1 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, come integrato dall'Accordo di rinnovo del 18 gennaio 2014, è sostituito dal seguente:

Articolo 1 – Sfera di applicazione

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sottoindicate ed il relativo personale dipendente:

I) AZIENDE ALBERGHIERE

a) alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande, affittacamere, bed and breakfast; ristoranti, self services, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; collegi, convitti e residenze universitarie; ogni altra ~~attrezzatura~~ *attività* ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero, *a prescindere dalla capacità ricettiva o dal numero di camere*;

b) *bar, ristoranti, stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali*, ~~taverne,~~ locali notturni, ~~caffè, mescite e altri esercizi di cui al successivo punto III~~ *e altri pubblici esercizi* annessi ~~agli alberghi e pensioni~~ *alle attività ricettive* con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;

c) ostelli; *hostel*, residences, villaggi turistici;

d) servizi di alloggio per vacanze e altri soggiorni di breve durata; altri servizi di alloggio;

e) servizi di intermediazione per servizi di alloggio;

~~d~~ *f*) colonie climatiche e attività similari;

e g) centri benessere *e/o termali* integrati in aziende alberghiere;

h) attività non turistiche (*es*. commerciali) svolte all'interno delle strutture ricettive e pararicettive, *a* condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica.

II) COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

a) campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta.

~~VII~~ III) PORTI E APPRODI TURISTICI

a) porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio.

~~VIII~~ IV) RIFUGI ALPINI

CHIARIMENTO A VERBALE

Nei punti I) e II) si intendono incluse tutte le aziende inquadrate nella divisione 55 della classificazione delle attività economiche (ATECO), anche se non espressamente menzionate.

~~Nota a verbale~~

~~Il presente Contratto si applica agli addetti alle attività non turistiche - esempio: commerciali - svolte all'interno delle strutture ricettive e pararicettive, alla condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica. Il Contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.~~

CHIARIMENTO A VERBALE

(1) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Alberghi" ci si è intesi riferire alle "Aziende alberghiere" di cui al punto I dell'articolo 1.

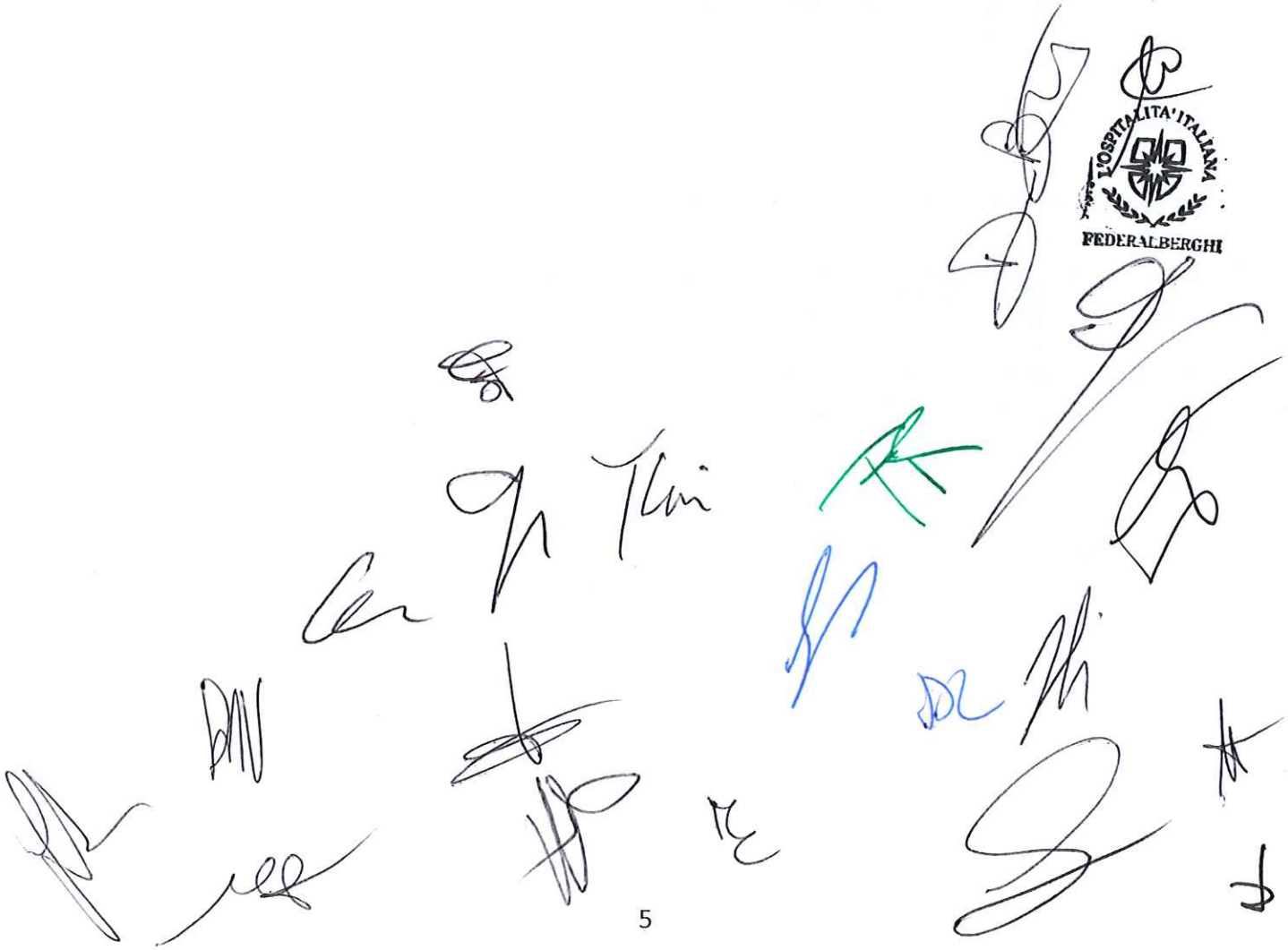
~~(2) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Pubblici Esercizi" ci si è intesi riferire alle "Aziende Pubblici Esercizi" di cui al punto III dell'articolo 1.~~

~~(3) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Agenzie di viaggio" ci si è intesi riferire alle "Imprese di viaggi e turismo" di cui al punto VI dell'articolo 1.~~

(4) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Campeggi" ci si è intesi riferire ai "Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta" di cui al punto II dell'articolo 1.

~~Chiarimento a verbale~~

~~L'applicazione del CCNL Turismo costituisce condizione necessaria ma non sufficiente per l'esercizio dell'attività di intermediazione turistica, ai cui fini è indispensabile il possesso delle prescritte autorizzazioni legali.~~



TITOLO II - CAPO II (PARI OPPORTUNITÀ, UTILIZZO DEGLI IMPIANTI E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO)

L'articolo 7 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 7 - Pari opportunità

(1) Le parti convengono sulla 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 all'attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) ~~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, tipologia dei rapporti di lavoro e *retribuzione di fatto*, 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, *n. 53 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'articolo 9 della legge ~~n. 53~~ dell'8 marzo 2000, *n. 53* e diffondendo le buone pratiche;

i) individuare e monitorare 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, al fine di condividere e monitorare i dati ricevuti.

(~~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 si riunisce di norma trimestralmente 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.

(6) 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) 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, Fondo FAST, QuAS, Fon.Te.) nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

(8) 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.

FEDERALBERGHI

TITOLO II - CAPO III (SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE)

Gli articoli 11 e 12 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, come modificati dall'accordo di rinnovo 18 gennaio 2014, sono sostituiti dal seguente:

Articolo 11 – Premio di risultato *e relativi indicatori*

(1) L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è prevista mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, competitività, qualità, redditività, *efficienza e innovazione*.

(2) Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

(3) Laddove 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.

(4) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

(5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto ~~dall'articolo 1, comma 67 della legge n. 247 del 2007 e dall'articolo 2 comma 1, lettera c), del decreto-legge n. 93 del 2008 e successive modificazioni~~ *dall'articolo 1, commi 182 e seguenti della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche e integrazioni*.

(6) Le parti, nel richiamare la disciplina dettata con l'accordo nazionale del 5 ottobre 2016, concordano che, ai fini della determinazione del premio di risultato, potranno essere assunti in considerazione, tra gli altri, i seguenti indicatori:

indicatore	modalità di calcolo
tasso di occupazione dei posti letto	numero delle presenze diviso il numero dei posti letto esistenti moltiplicato per 365
tasso di occupazione delle camere	*numero delle camere occupate diviso il numero delle camere esistenti moltiplicato per 365*
fatturato per presenza	fatturato dell'attività ricettiva diviso il numero delle presenze
giornate lavorate per presenza	*numero di giornate lavorate dal complesso dei lavoratori dipendenti dell'azienda diviso il numero delle presenze in alternativa, se l'azienda occupa un numero significativo di lavoratori occupati a tempo parziale, basare l'indicatore sulle ore lavorate dal complesso dei lavoratori dipendenti anziché sulle giornate*

fatturato per altre attività	se l'azienda ha una componente importante di ricavi derivanti da attività diverse da quella ricettiva, possono essere adottati anche indicatori quali il fatturato per coperto, il fatturato per prestazioni accessorie, etc.
tasso di disintermediazione	valore del fatturato generato da prenotazioni dirette sul totale del fatturato in alternativa: numero delle presenze generate da prenotazioni effettuate direttamente sul totale del numero delle presenze
permanenza media	numero delle presenze diviso il numero degli arrivi
tasso di fidelizzazione	numero degli arrivi dei clienti abituali diviso il numero totale degli arrivi
reputation	punteggio ottenuto su uno o più portali, a condizione che si possa garantire che si tratta di giudizi espressi da clienti che hanno effettivamente soggiornato

(~~3~~ *7*) Le parti si danno atto che l'elencazione di cui al comma precedente ha carattere esemplificativo e non esaustivo *e che la contrattazione integrativa, aziendale o territoriale, potrà individuare ulteriori indicatori, in conformità a quanto previsto dal decreto ministeriale 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e successive modifiche e integrazioni.*

(*8*) Salvo diverse intese locali *o aziendali*, per le aziende stagionali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli articoli ... *e* .... ~~209, 260 e 293~~ del presente Contratto *(articoli 209 e 260 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010)*, con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti il premio di risultato.

~~Articolo 12 - Indicatori~~

~~(1) Fermo restando quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le parti opereranno prioritariamente 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.~~

~~(2) 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:~~

~~**aziende alberghiere**~~

~~- 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)~~

~~**complessi turistico ricettivi dell'aria aperta**~~

~~- 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)~~

~~**pubblici esercizi e stabilimenti balneari**~~

~~- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale~~

~~- prodotto interno lordo provinciale pro capite (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~~

~~**imprese viaggi e turismo**~~

~~- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT)~~

~~- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP)~~

~~- vendita biglietteria ferroviaria~~

~~- dipendenti (INPS, ISTAT)~~

~~(3) Le parti si danno atto che l'elencazione di cui al comma precedente ha carattere esemplificativo e non esaustivo.~~

L'articolo 13 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

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 al comma 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 territoriale.

(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 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 proporzione 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 Contratto, che venga riconosciuto successivamente al *1° luglio 2024*. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

(9) In presenza di difficoltà economico produttive, quali ad esempio quelle che possono comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque caratterizzate da risultati significativamente negativi o che si discostano negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, il datore di lavoro comunicherà alle rappresentanze sindacali aziendali o, in loro assenza, alle competenti organizzazioni territoriali, anche per il tramite dell'Ente Bilaterale del Turismo, l'impossibilità di procedere all'erogazione del premio, allegando la documentazione utile a comprovare la situazione aziendale. Tale comunicazione, da effettuare in forma scritta, potrà essere inviata anche per il tramite di un'organizzazione aderente ad una delle organizzazioni imprenditoriali stipulanti il presente CCNL. Le organizzazioni sindacali potranno richiedere la convocazione di apposito incontro o della Commissione paritetica territoriale, per l'esame della situazione prospettata.

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

FEDERALBERGHI

livello	euro
A, B	186,00
1, 2, 3	158,00
4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

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

(11) 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.

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

(13) A fronte di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi naturali estremi, accertate dalle organizzazioni stipulanti il presente accordo, anche a livello territoriale o aziendale, le aziende saranno esonerate dall'importo previsto ai commi 10 e 11.

(14) Nel caso in cui, a livello territoriale, siano vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto, per i datori di lavoro che eventualmente non applichino tali accordi l'importo di cui al comma 10 sarà rideterminato in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo *di vigenza del presente Contratto*.

L'OSPITALITA' ITALIANA
FEDERALBERGHI

TITOLO II – CAPO IV (ENTI BILATERALI)

FINANZIAMENTO

L'articolo 23 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 23 - 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 dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base, 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 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.~~

(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, il datore di lavoro che ometta il versamento della suddetta quota è tenuto a corrispondere al lavoratore, per quattordici mensilità, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile, pari allo 0,60% della paga base conglobata di cui all'articolo 152 del presente Contratto, comprensiva della ex indennità di contingenza. Tale elemento è utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali e di legge, incluso il trattamento di fine rapporto.

(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, incluse quelle concernenti il sostegno al reddito.

(5) La quota di cui al comma 1 è comprensiva del contributo a sostegno delle attività delle commissioni paritetiche, con le modalità ed entro i limiti definiti con apposito accordo tra le organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, restano ferme eventuali ulteriori contribuzioni alle suddette commissioni attualmente stabilite a livello territoriale.

~~(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~~ 6) 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~~ *7*) 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'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo* ~~le parti stipulanti il presente CCNL~~ e di un conto corrente bancario "cieco" istituito per ciascuna provincia.

(~~7~~ *8*) Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo. 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 mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBNT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento. In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBNT è autorizzato a definire specifiche soluzioni ~~transitorie che dovranno comunque concludersi entro il 31 dicembre 2008~~. Sono altresì confermate le delibere sin qui assunte in materia dagli organi dall'EBNT.

(~~8~~ *9*) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli articoli 18 e 20, in ragione della provenienza del gettito.

(~~9~~ *10*) 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 CCNL Turismo.

(~~10~~ *11*) 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.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Gli articoli 48, 49, 50, 51, 201, 234 e 252 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, come modificato dall'accordo di rinnovo del 18 gennaio 2014, sono sostituiti dai seguenti:

Articolo 48 – Classificazione del personale

(1) I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali, di cui due relativi alla categoria quadri, e altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie *e le relative figure*.

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, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale 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 e 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 della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento e il controllo dei diversi settori e servizi della azienda e cioè:

Aziende alberghiere

- direttore.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- direttore.

Porti e approdi turistici

L'OSPITALITA' ITALIANA
FEDERALBERGHI

- direttore del porto.

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 condizione di autonomia decisionale e operativa e cioè:

Aziende alberghiere

- vicedirettore;

- food and beverage manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;

- room division manager *alberghi e villaggi turistici*, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;

- capo settore commerciale - capo settore marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;

- capo settore amministrativo - capo settore personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;

- capo settore acquisti - economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;

- capo settore tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica e amministrativa di

FEDERALBERGHI

gestione, coordini e organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;

- ~~capo centro edp~~ *capo sistemi informativi (IT manager)*, intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa e integrata di un sistema informativo aziendale;

- capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività - programmazione, promozione, vendita - che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonché la semplicità dei modelli organizzativi adottati escluda la figura di direttore *inquadrato come quadro A*;

- *vicedirettore, in presenza di direttore inquadrato come quadro A;*

- vicedirettore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

Porti e approdi turistici

- vicedirettore del porto.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e autonomia operativa e 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'azienda e cioè:

Aziende alberghiere

- responsabile di ristorante *(restaurant manager)*, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;

- responsabile dei servizi prenotazione *(responsabile booking)*, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;

- responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali e implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;

- responsabile della comunicazione istituzionale intendendosi per tale colui che – in seno a consorzi, raggruppamenti, reti, associazioni di imprese e organismi similari – coordina e gestisce le attività di promozione dell'immagine e della comunicazione anche istituzionale;

- responsabile tecnico di area;

- analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa e integrata di un sistema informativo aziendale;

- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;

- responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping);

- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine *(executive chef)*;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- responsabile tecnico o amministrativo del porto;

- nostromo (qualora al nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore);

- 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 e 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:

Aziende alberghiere

- capo ricevimento *(front office manager)*;

- primo portiere;

- *capo servizi di sala* (primo maître d'hotel);

- capo cuoco *(chef)*;

- prima governante *(head of housekeeping)*;

- responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;

- capo barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;

- coordinatore del centro prenotazioni *(booking manager)*;

- *coordinatore centro congressi (MICE manager), intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità operativa delle attività di programmazione, promozione, vendita relative a una sede congressuale*;

- capo servizio ~~amministrativo~~ *amministrazione e controllo*;

- capo servizio personale *e formazione*;

- capo c.e.d.;

- analista programmatore-c.e.d.;

- responsabile delle procedure (qualità, sicurezza, privacy, 231, certificazioni ISO, sostenibilità etc.) intendendosi per tale il lavoratore che verifica il rispetto di standards, procedure, norme e regole (compliance), effettua l'audit nelle strutture;

- assistente del direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;

- funzionario di vendita;

- cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;

- responsabile della formazione nelle strutture scolastiche per l'istruzione e la formazione professionale turistica e alberghiera, intendendosi per tale colui che si occupa sia della formazione iniziale che degli aggiornamenti professionali del personale, tutor di tirocinanti, tutor di apprendisti, istruttori e insegnanti di materie tecnico pratiche (a mero titolo esemplificativo sala – bar – cucina – ricevimento);

- *medico dietologo*;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;

- responsabile impianti tecnici;

- capo servizio amministrativo;

- capo cuoco;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- capo ufficio tecnico o amministrativo;

- responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza;

- responsabile tecnico dei mezzi nautici;

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

Aziende alberghiere

- ~~impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo~~ *impiegato addetto al personale e formazione senza superiore gerarchico nella funzione*;

- ~~controllo amministrativo~~ *impiegato addetto all'amministrazione e controllo e alle procedure di qualità e sostenibilità senza superiore gerarchico nella funzione*;

- impiegato addetto alla comunicazione istituzionale ~~senza capo~~ *senza superiore gerarchico nella funzione*;

~~- corrispondente in lingue estere;~~

~~- segretario ricevimento cassa o amministrazione (il primo segretario di cui al CCNL 14 luglio 1976, che svolga funzioni di capo ricevimento, verrà inquadrato al secondo livello come capo ricevimento, restando, viceversa, al terzo livello con le qualifiche di segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo segretario che non svolga le funzioni di capo ricevimento; la figura di cassiere di cui al CCNL 14 luglio 1976 confluisce in quella di segretario ricevimento e cassa o amministrazione)~~;

- *segretario front office e amministrazione, intendendosi per tale la figura del cassiere o del segretario che svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento, determinazione dinamica del prezzo di vendita (pricing) secondo le direttive ricevute, attuazione operativa delle politiche aziendali di gestione dei ricavi (revenue) e cassa, rispetto a quelle di portineria;*

- portiere unico;

- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;

- coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento;

- prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;

FEDERALBERGHI

- *dietista, nutrizionista, in possesso delle necessarie abilitazioni*;

- infermiere ~~diplomato professionale~~ *in possesso di diploma di laurea in scienze infermieristiche o equipollente*;

- ~~fisiochinesiterapista diplomato~~ *fisioterapista abilitato*;

- coordinatore reparto cure sanitarie, *intendendosi per tale colui che organizza gli appuntamenti dei clienti per i trattamenti, organizza e definisce il tableau delle attività giornaliere, supervisiona lo svolgimento delle attività del reparto, svolge attività professionale di servizio alla persona qualora in possesso dei titoli necessari e supporta la direzione della definizione dei budget di reparto*;

- *coordinatore centro benessere, spa e sport*;

- cuoco unico;

- sottocapo cuoco *(sous chef)*;

- *capo pasticcere*;

- governante unica *(housekeeping manager)*;

- coordinatore housekeeping villaggi turistici;

- *maggiordomo personale (butler)*;

- capo operaio;

- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al secondo livello);

- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);

- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);

- ~~capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere~~;

- barman unico, *bartender*;

- economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;

- portiere di notte;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti e attrezzature complesse;

- programmatore c.e.d.;

- *coordinatore delle attività di produzione e promozione in rete (social media, digital marketing, e-reputation, contenuti visual e web)*;

- *capo animazione;*

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;

- capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore;

- magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione;

- segretario ricevimento e cassa o amministrazione;

- cuoco unico ~~che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica e adeguate capacità professionali~~;

- impiegato di concetto;

- capo ufficio contabile ~~- impiegato di concetto~~;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- impiegato di concetto;

- sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni di sommozzatore siano svolte con carattere di saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al quarto livello);

- operaio specializzato provetto;

- addetto alla torre di controllo;

- 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 specialistiche comunque acquisite e cioè:

Aziende alberghiere

- segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, ~~svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza~~ *svolga attività di natura operativa, amministrativa e contabile, di prenotazione, di determinazione dinamica del prezzo di vendita (pricing) secondo le direttive ricevute, di implementazione delle politiche aziendali di gestione dei ricavi (revenue), di gestione della corrispondenza e di redazione di documenti aziendali*;

- ~~stenodattilografa con funzioni di segreteria~~;

- ~~addetto a macchine elettrocontabili~~;

- *pasticcere*;

- *pizzaiolo*;

- guardarobiera unica consegnataria;

- portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);

- cuoco capo partita;

- chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore;

- seconda governante;

- barman, ~~barwoman~~ *barmaid*;

- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;

- ~~centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe~~;

- capo garage;

- capo giardiniere;

- operaio specializzato, *manutentore*, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti e attrezzature;

- addetto fangoterapia;

- massoterapista;

- *operatore di assistenza termale, intendendosi per tale colui che, oltre a curare l'accoglienza della clientela e l'erogazione dei trattamenti termali, predispone e utilizza le apparecchiature e i materiali necessari e svolge attività di supporto all'organizzazione e alla gestione del servizio;*

- ~~infermiere~~;

- estetista;

- istruttore di nuoto con brevetto;

- istruttore di ~~ginnastica correttiva~~ *attività fisco-motorie e discipline specialistiche, istruttore yoga, personal trainer*;

- ~~operatore c.e.d., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche~~;

- *guida (trekking, bike, ski, escursioni);*

- conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- capo squadra elettricisti, capo squadra idraulici, capo squadra falegnami, capo squadra dipintori, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti e attrezzature;

- ~~infermiere;~~

- ~~stenodattilografa con funzioni di segreteria;~~

- pizzaiolo;

- commesso vendita al pubblico intendendosi per tale il lavoratore addetto al complesso delle operazioni connesse alla vendita;

- cameriere, chef de rang che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia esecutiva e conoscenze specialistiche;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al terzo livello);

- operaio specializzato con cumulo di mansioni;

- impiegato d'ordine;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CHIARIMENTO A VERBALE

I lavoratori assunti con la qualifica di "infermiere" prima del 1° luglio 2024, qualora non siano in possesso dei requisiti professionali previsti per l'inquadramento al terzo livello (diploma di laurea in scienze infermieristiche o equipollente), manterranno l'inquadramento al quarto livello.

LIVELLO QUINTO

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

Aziende alberghiere

- ~~centralinista~~;

- ~~telescriventista~~;

- magazziniere comune con funzioni operaie;

- assistente ai bagnanti ~~(ex marinaio di salvataggio)~~ *in possesso delle necessarie abilitazioni*;

- addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, *alle procedure di certificazione*, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci ~~e movimento personale~~, con mansioni d'ordine;

- cassiere bar ristorante;

- ~~dattilografo~~;

- ~~conduttore con lingue~~;

- autista;

- giardiniere;

- ~~pulitore, lavatore a secco~~;

- lavandaio unico;

- capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;

- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;

- facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;

~~- guardia giurata;~~

- cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;

- conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 Kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 Kg;

- operaio qualificato, *manutentore*, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti e attrezzature;

- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;

- cuoco, cameriere, barista, *pasticcere*, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso e avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;

- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

L'OSPITALITA' ITALIANA
FEDERALBERGHI

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, ~~all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari,~~ sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela e opera per la tutela dei beni dell'azienda;

- ~~operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico~~;

- *addetto alle attività di promozione in rete (social media, digital marketing, e-reputation, contenuti visual e web)*;

- ~~addetto alle operazioni di trasporto del fango~~;

- *addetto alle vasche da fango, intendendosi per tale colui che provvede al trasporto dell'argilla termale ed esegue le operazioni di rifornimento delle vasche, di sterilizzazione e di irrorazione del fango;*

- addetto alle inalazioni;

- *massaggiatore*;

- *addetto centro benessere, SPA, sauna, sport, beauty farm, anche con funzioni di accoglienza clienti;*

- assistente di portineria *(guest relations officer)*, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea *per l'assistenza alla clientela*;

- *addetto booking, intendendosi per tale l'impiegato d'ordine con mansioni di attuazione operativa delle direttive inerenti alla gestione delle prenotazioni e gli adempimenti a esse connessi;*

- *addetto ai servizi animazione/miniclub con esperienza o pratica di lavoro di almeno quindici mesi nell'esecuzione delle relative mansioni*;

- *assistente alle comunità infantili, babysitter;*

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

~~- centralinista;~~

- magazziniere comune;

- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari etc., alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine;

- controllore di campeggio senza autonomia decisionale;

~~- sorvegliante di infanzia non diplomato;~~

- *assistente alle comunità infantili, babysitter;*

~~- dattilografo;~~

- conducente automezzi e natanti;

- aiuto commesso;

- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita e alla ristorazione;

- impiegato d'ordine;

- cameriere di bar;

- barista;

- banconiere di tavola calda;

- cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso e avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande;

~~- pizzaiolo;~~

- addetto ai campi sportivi e ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;

- addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;

- assistente ai bagnanti *in possesso delle necessarie abilitazioni* ~~(bagnino) (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia)~~;

- operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti e attrezzature;

- addetto a mansioni di ordine;

- capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;

- addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, ~~all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari,~~ sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela e opera per la tutela dei beni dell'azienda;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;

- giardiniere;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta 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:

Aziende alberghiere

- commis di cucina, sala e piani, bar, in possesso di *diploma corrispondente alle mansioni da svolgere* o che abbia comunque acquisito ~~pluriennale~~ esperienza o pratica di lavoro *di almeno quindici mesi* nella esecuzione delle relative mansioni;

- *commis piccole colazioni (addetto breakfast) in possesso di diploma corrispondente alle mansioni da svolgere o che abbia comunque acquisito esperienza o pratica di lavoro di almeno quindici mesi nella esecuzione delle relative mansioni;*

- addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- *commis di cucina, di ristorante, di bar in possesso di diploma corrispondente alle mansioni da svolgere o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro di almeno quindici mesi nella esecuzione delle relative mansioni;*

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- operaio comune addetto ai servizi portuali;

- 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:

Aziende alberghiere

- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;

- commis di cucina, sala e piani, bar, che non sia in possesso di *diploma corrispondente alle mansioni da svolgere, per i primi quindici mesi di servizio*;

- *commis piccole colazioni (addetto breakfast) che non sia in possesso di diploma corrispondente alle mansioni da svolgere, per i primi quindici mesi di servizio;*

- addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala ~~*che non sia in possesso di diploma corrispondente alle mansioni da svolgere*~~;

- addetto portineria;

- lavandaio;

- ~~conduttore~~;

- garagista;

- rammendatrice, cucitrice, stiratrice;

- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli, *servizio navette (shuttle)*;

- cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;

- cameriera villaggi turistici;

- ~~addetto mensa personale~~;

- vetturiere, *car valet*;

- aiuto reparto cure sanitarie, *intendendosi per tale colui che supporta l'operatore di assistenza termale nello svolgimento delle sue attività*;

- *assistente istruttore attività fisico-motorie e discipline specialistiche, istruttore yoga, personal trainer*;

- *operatore di stabilimento balneare, lacuale, piscinale, etc.*;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- operaio comune e/o generico;

- ~~guardiano~~ addetto al controllo delle aree notturno e diurno;

~~- sorvegliante di ingresso;~~

- *addetto all'area di ingresso o di parcheggio;*

- accompagnatore su campo;

- commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self-service, tavola calda *che non sia in possesso di diploma corrispondente alle mansioni da svolgere, per i primi quindici mesi di servizio*;

~~- stiratrice;~~

~~- lavandaio;~~

- addetto ai servizi di spiaggia;

- custode;

~~- cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;~~

~~- cameriera/e camping, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;~~

- cameriere/a, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;

- *addetto ai servizi animazione/miniclub*;

- aiuto ricezionista;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- operatore unico dei servizi di pulizia;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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

Aziende alberghiere

- personale di fatica e/o pulizia ~~addetto alla~~ *nei reparti* sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;

- ~~vestiarista~~;

- addetto al mangano e alla stiratura con apparecchi automatici;

- commissioniere;

- *dogsitter; petsitter*;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;

- fattorino;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- inserviente generico;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

~~CHIARIMENTO A VERBALE~~

~~*Per non compromettere la leggibilità del testo, pur nella piena consapevolezza dell'importanza di un uso della lingua italiana rispettoso delle differenze di genere, le parti hanno prevalentemente utilizzato il maschile inclusivo.*~~

Articolo 49 – Valorizzazione della professionalità

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione europea e dell'area del Mediterraneo e alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto e ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza del presente Contratto.

Articolo 50 - Inquadramento

(1) L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali, laddove espressamente indicati, come risultano dalla classificazione del personale riportata nella parte speciale del presente Contratto distinta per ciascun comparto.

(2) Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato, sulla base delle declaratorie, dalle competenti Organizzazioni territoriali e in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni Nazionali.

(3) Salvo le materie espressamente modificate dal presente Contratto, la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel Contratto di lavoro 16 marzo 1972 per le aziende alberghiere~~, nel Contratto nazionale di lavoro 13 marzo 1970 per le aziende pubblici esercizi, nel Contratto nazionale di lavoro 14 giugno 1971 per le imprese di viaggi e turismo, nel Contratto nazionale di lavoro 26 giugno 1974 per gli stabilimenti balneari,~~ nonché nei ~~rispettivi~~ Contratti nazionali di lavoro precedenti per i relativi periodi in vigore riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie (allegato P al CCNL Turismo 30 maggio 1991).

(4) I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero Contratto.

(5) La nuova classificazione non modifica inoltre la sfera di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nei contratti nazionali di lavoro sopra citati, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e ogni altra norma in vigore o emananda.

(6) Con riferimento a quanto precede, per i dipendenti ~~da Alberghi Diurni e~~ da Campeggi si fa riferimento, ai fini dei diversi trattamenti previsti dai precedenti Contratti e dalla legge per il personale con mansioni impiegatizie e per il personale con mansioni non impiegatizie, alla classificazione di cui all'allegato P del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

(7) Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica: pertanto eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere l'estensione dei trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e con esse delle aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Nota a verbale

Fermo restando che il rapporto di lavoro nel settore termale è disciplinato dal C.C.N.L. 29 giugno 1979, laddove a livello territoriale siano stati stipulati accordi per effetto dei quali ai lavoratori addetti al servizio delle cure termali all'interno di strutture alberghiere sia stata concordata

l'applicazione del C.C.N.L. del Turismo 10 aprile 1979, si conviene che il loro inquadramento verrà coordinato, a livello territoriale, d'intesa con le organizzazioni nazionali, con la classificazione del presente Contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

I lavoratori in forza alla data di stipula del presente Contratto, qualora svolgano mansioni corrispondenti a figure professionali non più presenti nella nuova classificazione del personale, mantengono la precedente denominazione della figura e le relative mansioni e livello di inquadramento.

Articolo 51 – 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 luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre *sei* mesi.~~

(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 sei mesi.*

Articolo 52 – Mansioni promiscue

(1) In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

TITOLO IV – CAPO III (LAVORO A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE)

Dopo l'articolo 79 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è inserito il seguente:

Articolo 79 bis - Contratti di durata superiore a dodici mesi

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 19, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che è consentita la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi e non eccedente i ventiquattro mesi nelle seguenti ipotesi:

- grandi eventi (a titolo esemplificativo: Olimpiadi, Expo, Giubileo) da individuare a livello territoriale con apposito accordo sottoscritto dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie il presente Contratto.

(2) I casi indicati al comma precedente sono utili anche ai fini delle proroghe e dei rinnovi successivi ai primi dodici mesi, ma entro il limite dei ventiquattro mesi, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e successive modifiche e integrazioni.

L'OSPITALITA' ITALIANA
FEDERALBERGHI

CAPO IX – APPALTO DI SERVIZI

L'articolo 97 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, come modificato dall'accordo del 18 gennaio 2014, è sostituito dal seguente:

Articolo 97 - Appalto di servizi

(1) L'azienda, quando intenda conferire in appalto a terzi la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente, convocherà le RSA o la RSU, *unitamente* ~~che potranno farsi assistere dalle~~ *alle* rispettive organizzazioni sindacali *territoriali* aderenti alle parti stipulanti il presente ~~accordo~~ *Contratto*, al fine di informarle in merito ai seguenti punti:

- attività che vengono conferite in appalto;

- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;

- assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore e dei conseguenti obblighi inseriti nel contratto di appalto derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;

- esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

(2) Tale procedura si esaurirà entro quindici giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

(3) Per le unità produttive con più di quindici dipendenti in cui non siano state costituite né RSA né RSU, la convocazione sarà indirizzata alle competenti organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto, per il tramite della organizzazione territoriale degli imprenditori aderente alla competente organizzazione nazionale stipulante il presente Contratto.

(4) Entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU *e/o delle organizzazioni sindacali territoriali di cui ai commi 1 e 3*, sarà attivato un confronto finalizzato a verificare la possibilità di raggiungere intese in merito alla disponibilità di formule organizzative diverse dall'appalto di servizi *di pulizia e riassetto delle camere e altri servizi*, alla salvaguardia dei livelli occupazionali, al mantenimento dell'unicità contrattuale nonché al trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda appaltante, con particolare riferimento agli eventuali servizi offerti ai lavoratori della stessa.

(5) Tale confronto dovrà concludersi entro quarantacinque giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

(6) Esperite le procedure di cui ai commi precedenti, in relazione agli appalti di servizi di pulizia e riassetto delle camere e altri servizi, l'appaltante utilizzerà solo appaltatori che si impegnino a corrispondere, ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda appaltante e che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di

lavoro, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quanto previsto dal vigente CCNL Turismo, comprensivo dell'assistenza sanitaria integrativa e di eventuali ulteriori servizi offerti dall'appaltante ai propri dipendenti (es. vitto/*alloggio*) a parità di livello e di mansioni svolte, fermo restando che, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, l'appaltatore non potrà trasferire il lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

(7) Quanto previsto al comma precedente si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi d'appalto sempreché dal libro unico del precedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio di cui trattasi per i sei mesi precedenti il cambio di appalto.

(8) In caso di successivi cambi d'appalto, l'azienda convocherà le rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA/RSU), ~~che potranno farsi assistere dalle~~ unitamente alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto, al fine di informarle rispetto alle modalità di subentro del nuovo appaltatore. Per le unità produttive con più di quindici dipendenti in cui non siano state costituite né RSA né RSU, la convocazione sarà indirizzata alle competenti organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto, per il tramite della organizzazione territoriale degli imprenditori aderente alla competente organizzazione nazionale stipulante il presente Contratto.

(9) In particolare, l'informativa riguarderà:

a) la salvaguardia dei livelli occupazionali;

b) l'applicazione di quanto previsto dai precedenti commi 6 e 7;

c) il CCNL che sarà applicato dall'azienda subentrante, fermo restando che - in conformità alle norme di legge - al personale impiegato nell'appalto di servizi spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale di settore stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

(10) Tale confronto si concluderà entro dieci giorni dalla convocazione di cui al comma 8. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

(*11*) Le disposizioni di cui ai commi *6, 7, 8 e 9* non si applicano ai villaggi turistici e ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

(*12*) L'azienda potrà rivolgersi alla commissione paritetica di cui all'articolo 29 o 31 per richiedere di attestare la sussistenza di un appalto genuino.

(*13*) Ai fini del raggiungimento degli accordi individuali di cui al comma 5, il datore di lavoro e il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'articolo 33 del presente Contratto, con l'assistenza dell'organizzazione alla quale ciascuna delle parti aderisce o conferisce mandato.

(*14*) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi territoriali e aziendali che regolano la materia disciplinata dal presente articolo.

~~Dichiarazione a verbale~~

~~Al fine di ridurre l'incertezza interpretativa delle norme sull'appalto, nonché di prevenzione del contenzioso in materia, le parti concordano di istituire una commissione paritetica che esamini, anche avvalendosi del supporto operativo dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, le disposizioni di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003, come modificato dall'articolo 4, comma 31, lettera a) e b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive modifiche ed integrazioni.~~

Dopo l'articolo 97 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, come modificato dall'accordo del 18 gennaio 2014, è inserito il seguente:

Articolo 97 bis - Internalizzazione

(1) Il datore di lavoro che intenda assumere in gestione diretta un servizio che in precedenza era affidato alla gestione di un appaltatore informerà, anche per il tramite dell'organizzazione territoriale degli imprenditori aderente alla competente organizzazione nazionale stipulante il presente Contratto, le rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA/RSU) unitamente alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto al fine dell'attivazione di un confronto e della definizione di eventuali intese sulla materia, con particolare riferimento alle modalità di armonizzazione delle eventuali differenze tra il trattamento economico e normativo in precedenza applicato dall'appaltatore e il trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale.

(2) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi territoriali o aziendali che regolano la materia disciplinata dal presente articolo.



(2) Per il personale degli alberghi a una e due stelle e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, i valori di paga base nazionale conglobata mensile sono i seguenti:

livelli	lug 2024	giu 2025	mag 2026	apr 2027	nov 2027
A	2.196,97	2.296,14	2.352,81	2.402,40	2.451,99
B	2.034,21	2.126,04	2.178,51	2.224,42	2.270,34
1	1.894,45	1.979,97	2.028,84	2.071,59	2.114,35
2	1.732,29	1.810,49	1.855,17	1.894,27	1.933,37
3	1.634,37	1.708,15	1.750,31	1.787,19	1.824,08
4	1.542,89	1.612,54	1.652,34	1.687,16	1.721,98
5	1.447,07	1.512,39	1.549,72	1.582,38	1.615,04
6s	1.391,76	1.454,59	1.490,49	1.521,90	1.553,31
6	1.371,95	1.433,88	1.469,27	1.500,24	1.531,20
7	1.285,81	1.343,85	1.377,02	1.406,04	1.435,06

Le riduzioni di cui al presente comma non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al quinto livello, nonché ai dipendenti degli ostelli ed ai dipendenti dei bed and breakfast e degli affittacamere.

(4) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo 58 del presente Contratto.

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

- all'articolo 65 del CCNL 14 luglio 1976 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici Esercizi;

- 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;

- elemento distinto della retribuzione di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 148 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010;

- indennità di contingenza di cui agli articoli 153 e 154 e all'allegato C del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

EXTRA

La tabella contenuta al comma 3 dell'articolo 155 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituita dalla seguente:

livelli	lug 2024	giu 2025	mag 2026	apr 2027	nov 2027
4	14,89	15,26	15,58	15,90	16,09
5	14,19	14,54	14,85	15,16	15,33
6s	13,58	13,91	14,20	14,50	14,67
6	13,41	13,74	14,03	14,32	14,48
7	12,55	12,86	13,13	13,40	13,56

CAPO VII – MENSILITA' SUPPLEMENTARI

L'articolo 160 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 160 - Tredicesima mensilità

(1) ~~Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, i~~ In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una ~~gratifica pari ad una~~ mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, ~~contingenza,~~ 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. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 225 e 277.~~ i giorni lavorati - determinati in ventiseiesimi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di ventiseiesimi di un rateo mensile.

(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 ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto~~ in materia di integrazione della indennità di malattia ~~nella relativa parte speciale~~ per le sole attività-*che sono tenute a versare detto contributo aggiuntivo.*

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

(4) ~~A decorrere dal 1° luglio 2024,~~ I periodi di congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio") nonché i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.

L'articolo 161 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 161 – Quattordicesima mensilità

(1) ~~Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, a~~ A tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, ~~indennità di contingenza,~~ eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

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

(3) I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la ~~gratifica di ferie~~ *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 conclusi 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. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 225 e 277.~~

i giorni lavorati – determinati in ventiseiesimi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di ventiseiesimi di un rateo mensile.

(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) Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.~~

(6) A decorrere dal 1° luglio 2024~~,~~ i periodi di congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio") saranno computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. A decorrere dal 1° dicembre 2027, i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.

TITOLO V – CAPO III (ORARIO DI LAVORO)

All'articolo 111 (Riduzione dell'orario) del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, il comma 9 è sostituito dal seguente:

(9) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, eccezion fatta per i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale.

L'articolo 163 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 163 - 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 per i dipendenti da aziende del settore turismo (~~in breve~~ FAST).

(2) A decorrere dal 1° luglio 2004, devono essere iscritti al fondo i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno. A decorrere dal 1° luglio 2005, devono essere iscritti al fondo anche i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale. A decorrere dal 1° luglio 2009, devono essere iscritti al fondo anche i lavoratori dipendenti assunti con contratto di apprendistato.

(3) E' 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 al datore di lavoro 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. *La contrattazione integrativa territoriale può prevedere ulteriori casi e modalità di iscrizione dei lavoratori assunti a tempo determinato, previo assenso delle parti costituenti il fondo.*

(4) 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.

(5) All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota costitutiva una tantum. A decorrere dal 1° luglio 2014, tale quota è pari a euro 15,00 per ciascun lavoratore iscritto, a carico del datore di lavoro.

(6) A decorrere dal 1° luglio 2008, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 10,00 euro mensili per ciascun iscritto, a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° luglio 2014, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10,00 euro a carico del datore di lavoro e 1,00 euro a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2015, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10,00 euro a carico del datore di lavoro e 2,00 euro a carico del lavoratore. *A decorrere dal 1° luglio 2027, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 15,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 13,00 euro a carico del datore di lavoro e 2,00 euro a carico del lavoratore.*

(7) Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza, comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria, come definito tra le parti.

TITOLO V - CAPO IV (FERIE)

All'articolo 130 (Modalità di fruizione) del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, il comma 9 è sostituito dal seguente:

(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 o infortunio.



TITOLO VI - CAPO II (PAGA BASE NAZIONALE)

Articolo ... - Aumenti retributivi mensili

(1) A decorrere dalle scadenze di seguito indicate, verranno erogati i seguenti aumenti della paga base nazionale:

livelli	lug 2024	giu 2025	mag 2026	apr 2027	nov 2027	totale
A	99,77	57,01	49,88	49,88	28,51	285,06
B	92,37	52,78	46,18	46,18	26,39	263,91
1	86,06	49,18	43,03	43,03	24,59	245,88
2	78,66	44,95	39,33	39,33	22,47	224,73
3	74,18	42,39	37,09	37,09	21,20	211,95
4	70,00	40,00	35,00	35,00	20,00	200,00
5	65,65	37,51	32,82	32,82	18,76	187,57
6s	63,12	36,07	31,56	31,56	18,04	180,35
6	62,23	35,56	31,11	31,11	17,78	177,80
7	58,31	33,32	29,16	29,16	16,66	166,61

L'articolo 152 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 152 - Paga base nazionale

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il *31 dicembre 2027*, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

livelli	lug 2024	giu 2025	mag 2026	apr 2027	nov 2027
A	2.309,93	2.366,94	2.416,82	2.466,71	2.495,22
B	2.138,57	2.191,35	2.237,53	2.283,72	2.310,11
1	1.992,50	2.041,68	2.084,71	2.127,73	2.152,32
2	1.821,13	1.866,07	1.905,40	1.944,73	1.967,20
3	1.717,55	1.759,94	1.797,04	1.834,13	1.855,32
4	1.620,69	1.660,69	1.695,69	1.730,69	1.750,69
5	1.519,93	1.557,44	1.590,27	1.623,09	1.641,85
6s	1.461,49	1.497,57	1.529,13	1.560,69	1.578,72
6	1.440,78	1.476,34	1.507,45	1.538,57	1.556,35
7	1.350,12	1.383,45	1.412,60	1.441,76	1.458,42

(8) I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso. Il datore di lavoro deve provvede alla trattenuta del contributo posto a carico del dipendente.

(9) Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa / economica del CCNL Turismo si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa e dei relativi contributi, che fanno parte integrante del trattamento economico. Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Tale diritto è irrinunciabile.

(10) Conseguentemente, il datore di lavoro che ometta il versamento della suddetta quota è tenuto a corrispondere al lavoratore, per quattordici mensilità, un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, pari a 14,00 euro lordi, che rientra nella retribuzione di cui all'articolo 148 del presente Contratto, fermo restando il diritto al lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. Tale elemento è utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali e di legge, incluso il trattamento di fine rapporto. La corresponsione di tale elemento non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

(11) Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai quadri, per i quali continua a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti congiuntamente impegnano i fondi di assistenza FAST ed EST a verificare il corretto inquadramento delle aziende e a procedere al trasferimento delle posizioni contributive relative ai lavoratori che risultino iscritti ad un fondo diverso da quello previsto ai sensi del comma 1 del presente articolo.

L'articolo 144 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 144 - Assistenza sanitaria integrativa per i Quadri.

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

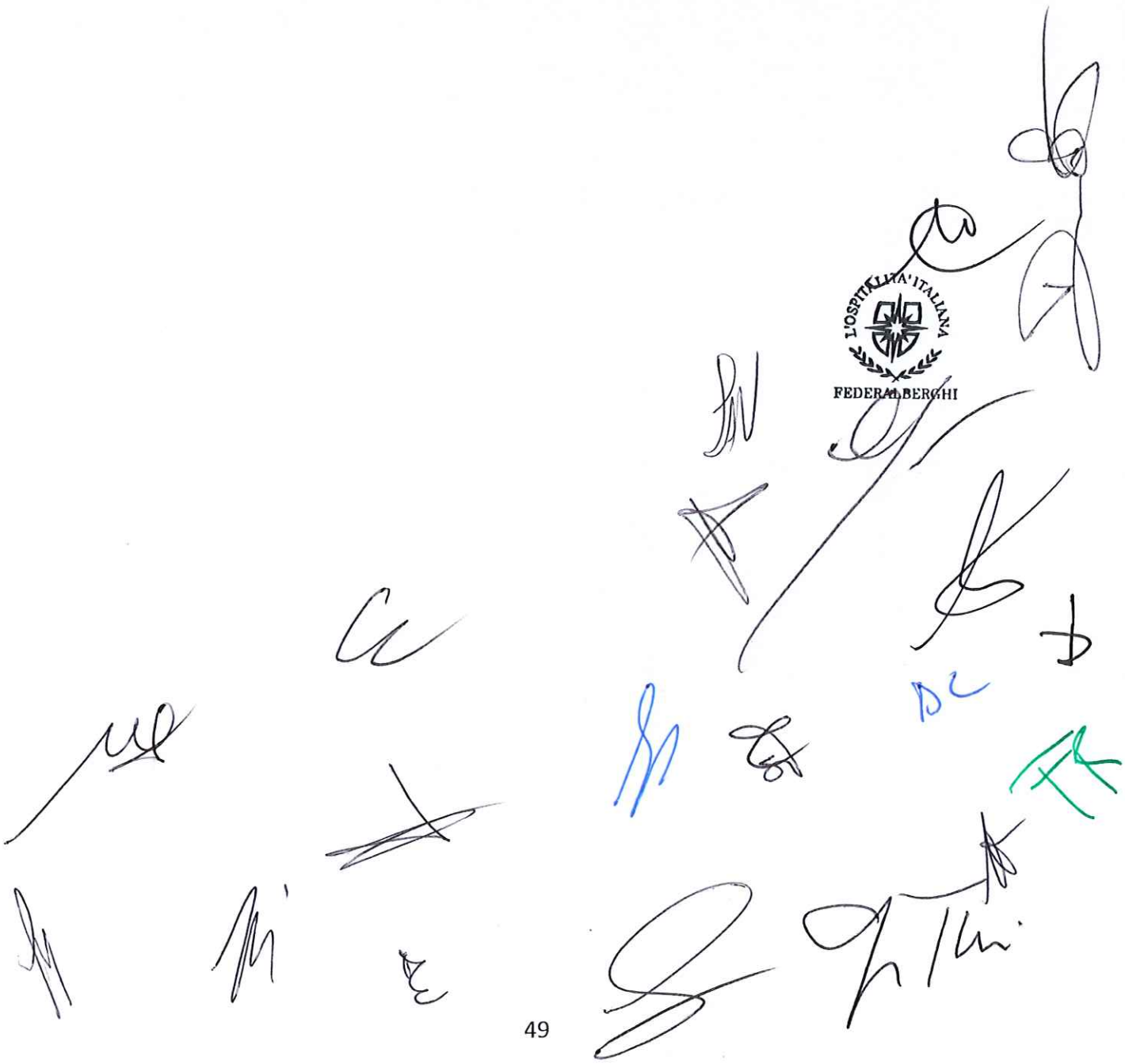
(2) A decorrere dal 1° gennaio 2005, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 302,00 a carico del datore di lavoro e in euro 42,00 a carico del Quadro. A decorrere dal 1° gennaio 2008, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico del datore di lavoro e in euro 50,00 a carico del Quadro. *A decorrere dal 1° gennaio 2025, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 360 a carico del datore di lavoro e in euro 50 a carico del Quadro. A decorrere dal 1° gennaio 2026, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 380 a carico del datore di lavoro e in euro 50 a carico del Quadro.*

(3) La quota costitutiva una tantum a carico del datore di lavoro, da corrispondere all'atto della prima iscrizione del Quadro, è fissata in euro 302,00, elevati a euro 340,00 a decorrere dal 1° gennaio 2009.

L'OSPITALITÀ ITALIANA
FEDERALBERGHI

(4) Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza, comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria, come definito tra le parti.

(5) Il datore di lavoro che ometta il versamento della quota costitutiva una tantum e delle quote contributive annue di cui al presente articolo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.



Dopo l'articolo 177 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, è inserito il seguente:

Articolo 177 bis - 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.

TITOLO VII – CAPO IV (~~MATERNITÀ E PATERNITÀ~~ GENITORIALITÀ)

L'articolo 178 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 178 – Tutela della ~~maternità~~ genitorialità

(1) Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, e al lavoratore padre si applicano le disposizioni del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche e/o integrazioni).

(~~1~~2) Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento la lavoratrice *e il lavoratore* hanno diritto di astenersi dal lavoro:

a) per congedo di maternità, intendendosi per tale l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei due mesi precedenti la data del parto e nei tre mesi successivi al parto. In alternativa, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro:

1) a partire da un mese prima della data presunta del parto e nei quattro mesi successivi alla nascita, a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del Servizio sanitario nazionale, 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;

2) 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 agli articoli 6, comma 1, e 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a sette 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'Ispettorato territoriale del lavoro 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 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 a 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, posta 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 alternativo di cui alla lettera b). 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.

(~~2~~ 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 alle lettere b) e c) del comma precedente. 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.*

(~~3~~ 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.*

(4 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'articolo *196* e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo *187*. *La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità di cui alle lettere b) e c) del comma 2, 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 presente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.*

(~~5~~ 6) Ai sensi dell'art*icolo* 4 del decreto del Presidente della Repubblica ~~25.11.1976~~ 25 novembre 1976, n. 1026 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~~.

L'OSPITALITA' ITALIANA FEDERALBERGHI

(~~6~~ 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 il posto alla lavoratrice alla quale e applicabile il divieto stesso.

~~(7) I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b) e c) devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 151 del 2001.~~

(8) I periodi di congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio") 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 111, a far data dalla sottoscrizione del presente Contratto, anche della quattordicesima.

(~~8~~ 9) Durante il periodo di ~~assenza obbligatoria e facoltativa~~ *congedo di maternità* la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari ~~rispettivamente~~ all'ottanta per cento ~~ed al trenta per cento~~ della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. 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.

(~~9~~ 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*icolo* 1 della legge ~~29.2.1980, n. 33~~ *29 febbraio 1980, n. 33*.

(~~10~~ 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 *26 marzo 2001,* n. 151 ~~del 2001~~.

(~~11~~ 12) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di ~~assenza obbligatoria e facoltativa~~ *congedo di maternità e paternità*, salvo quanto previsto dall'articolo 160 *e 161* del presente Contratto.

(~~12~~ 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.

L'articolo 179 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 179 - Integrazione

(1) Durante l'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. *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.*

~~(2) Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano ai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio dopo il 1° agosto 2003.~~

L'articolo 180 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 180 – Congedo parentale

(1) Ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,

a) si intende per congedo parentale l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi dodici anni di vita del bambino; tale diritto è riconoscibile per ogni figlio nato e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino;

b) ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro per i seguenti periodi:

- la madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di dieci mesi di congedo parentale, elevabili a undici mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi;

- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.

(2) Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.

(3) Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di cinque giorni, ridotto a due giorni nei casi di congedo parentale su base oraria.

(4) I congedi parentali 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. Nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a quindici giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo. La contrattazione integrativa può stabilire diverse modalità di fruizione.

(5) Durante il periodo di congedo parentale, il genitore che ne fruisce ha diritto a una indennità a carico dell'INPS, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche e integrazioni.

(6) 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.

(7) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per il periodo di congedo parentale.

(8) ~~I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie e riposi, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in~~

~~*servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione integrativa*~~. *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 e dei permessi per riduzione dell'orario di cui all'articolo 111, mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dal 1° dicembre 2027.*

All'articolo 181 (Permessi per allattamento) del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, il comma 7 è abrogato.



TITOLO IX (VIGENZA CONTRATTUALE)

L'articolo 199 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 199 - Decorrenza e durata

(1) Il presente Contratto, 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) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

(3) 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.

STESURA DEL CCNL

Le parti si incontreranno entro il *30 settembre 2024* per procedere alla stesura del nuovo testo unico del CCNL, *che includerà il presente accordo e i CCNL Turismo 20 febbraio 2010, e CCNL Turismo 18 gennaio 2014 e successive modifiche e integrazioni.*

ALLEGATO 1 - CONVENZIONE PER LA FORNITURA DEL VITTO E ALLOGGIO PER LE AZIENDE ALBERGHIERE

Le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate:

a) ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino;

b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;

c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;

d) *il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio corrisponderà il relativo prezzo all'azienda fornitrice nelle misure e con le decorrenze appresso indicate:*

servizio	decorrenza/importo	
	1° luglio 2024	*1° gennaio 2026*
un pranzo	*euro 0,95*	*euro 1,05*
una prima colazione	*euro 0,17*	*euro 0,19*
un pernottamento	*euro 1,09*	*euro 1,17*

e) le parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto e alloggio su scala nazionale ai dipendenti dalle aziende alberghiere, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi;

f) il dipendente è tenuto ad avvertire all'atto dell'assunzione il datore di lavoro della propria intenzione di usufruire del servizio vitto e alloggio. Di ogni modifica di detta scelta deve darne comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno 30 giorni;

g) il datore di lavoro che per accertate oggettive esigenze aziendali non sia in grado di fornire il servizio di vitto e alloggio deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente. Qualora l'impossibilità a prestare il servizio intervenga in un momento successivo il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alle R.S.A. per ricercare le più idonee soluzioni.

NOTA A VERBALE

Con le decorrenze sottoindicate, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima riportata in tabella:

servizio	decorrenza/adeguamento	
	1° luglio 2024	*1° gennaio 2026*
un pranzo	*euro 0,10*	*euro 0,20*
una prima colazione	*euro 0,01*	*euro 0,03*
un pernottamento	*euro 0,09*	*euro 0,17*

L'OSPITALITÀ ... FEDERALBERGHI