IPOTESI DI RINNOVO

Il giorno 21 dicembre 2024

Tra

La Federazione Nazionale Industria dei Viaggi e del Turismo (Federturismo Confindustria)
Associazione Italiana Confindustria Alberghi (AICA)

E

Filcams- Cgil
Fisascat-Cisl
Uiltucs-Uil

Si è stipulata la seguente ipotesi di rinnovo del CCNL Industria Turistica del 14 novembre 2016



## TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

L'articolo 5 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 è sostituito dal seguente:

### Articolo 5
### PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative nazionali adottate in conformità alla normativa UE in tema di parità di genere, interventi che favoriscano le pari opportunità nel lavoro. A tal fine le parti si impegnano ad avviare percorsi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione e all'attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), volte all'effettiva realizzazione della parità di genere.

In tale contesto le parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal D.lgs. 198/2006 e s.m.i, nonché alle norme di recepimento della Direttiva UE 2023/970 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.

Nelle more del recepimento della Direttiva UE 2023/970 le Parti assegnano alla contrattazione di secondo livello la possibilità di istituire nelle aziende con più di 50 dipendenti una figura di rappresentanza denominata Garante della Parità, figura specializzata in questioni di genere.

In seno all'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica 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 genere, categoria di inquadramento professionale, tipologia dei rapporti di lavoro e retribuzione di fatto, che saranno forniti dalle Associazioni Datoriali, 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 percorsi di reinserimento;

d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e s.m.i.;

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 e s.m., e dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di violenza, molestia e discriminazione 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 violenze e molestie;

h) raccogliere e analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'articolo 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche

i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;

j) 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.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e 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.

Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica a portare a termine entro la vigenza del presente accordo l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore.

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 altri organismi bilaterali (Osservatorio EBIT, Fondimpresa, Fontur, Quas) nonché presso gli Enti Pubblici e le Amministrazioni competenti.

L'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica 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.

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 eventuali benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Dopo l'articolo 5 è inserito il seguente:

Art. 5bis CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Le Parti, nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo di lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.
2. Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della L.4/2021, quell'insieme di pratiche e comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".
3. Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.
4. Le Parti condividono appieno i principi espressi nella L. 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.
5. La violenza e le molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro e possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori, e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti e possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.
6. E' interesse di tutte le Parti firmatarie il presente CCNL agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.
7. Le Parti concordano di individuare le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
8. Nei programmi di formazione e informazione del personale, le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili, ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
9. Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le RSU/RSA e/o le OO.SS. territoriali aderenti alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

10. Quanto precede potrà essere realizzato dall'EBIT anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere e dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco.
11. L'EBIT predisporrà materiale informativo destinato alle lavoratrici e ai lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie.
12. A questo fine, si conviene che saranno individuati da EBIT, per ogni provincia, riferimenti/convenzioni (Centri Antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità, ecc.) ai quali poter rivolgersi, dando puntuale informazione dei recapiti.
13. Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs.198 del 2006, così come modificato dall'art.1, comma 218, L. 205 del 2017 (cd. *Legge di bilancio 2018*) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.
14. Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CCNL la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

BILATERALITA'

Premessa

Le Parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.
Il versamento del contributo a EBIT costituisce obbligo non derogabile né fungibile in quanto volto a garantire ai lavoratori prestazioni condivise tra le parti di sostegno al reddito, di welfare e di formazione; di esso, pertanto, si è tenuto conto nell'ambito dei costi contrattuali e dello scambio sinallagmatico complessivo.

Articolo … - Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti bilaterali e del Fondo Sanitario

Le Parti riconoscono il presente sistema di bilateralità quale unico riferimento contrattuale del settore Industria Turistica.
Le Parti condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti ad ogni livello.
Per le stesse ragioni le Parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.
Sulla base di quanto definito nei precedenti commi, le Parti condividono i seguenti criteri di governance e di funzionamento dell'Ente bilaterale nazionale (EBIT), degli Enti bilaterali regionali e territoriali in quanto già esistenti e del Fondo Sanitario integrativo (Fontur),

FONTI

Il Contratto collettivo nazionale è la fonte primaria della bilateralità e del welfare contrattuale e ne definisce compiti e contribuzione. I contenuti delle prestazioni e le contribuzioni sono materie di esclusiva competenza nazionale.

Sono altresì fonti della bilateralità e del welfare contrattuale:

- Statuto: svolge funzione costitutiva dell'Ente bilaterale nazionale (EBIT), degli Enti bilaterali regionali e del Fondo Sanitario integrativo (Fontur), disciplina il funzionamento degli organi, definisce gli scopi e le finalità secondo le previsioni del CCNL;
- Regolamento: atto interno, che disciplina le modalità di gestione della contabilità, il funzionamento, l'erogazione delle prestazioni e l'organizzazione dei servizi, gli acquisti e gli investimenti e l'attuazione dei compiti previsi dallo statuto.

GOVERNANCE

Sulla base di quanto definito nella premessa, le Parti condividono le seguenti regole di governance:

- collegare i bilanci ad una programmazione strategica e gestionale fondata sulle analisi economiche del contesto, delle platee dei beneficiari in base ai principi di sostenibilità economica e qualità delle prestazioni.
- obbligo di presentazione dei bilanci nei tempi previsti dalla normativa (codice civile) e l'adozione della certificazione annuale dei rendiconti per i fondi nazionali;
- presentazione dei bilanci preventivi o budget previsionali (bilancio preventivo e suo aggiornamento entro una data certa);
- trasparenza e leggibilità dei bilanci rispetto alle politiche e ai servizi mediante un modello tipo;
- introduzione di norme sul conflitto di interesse; recepimento negli Statuti dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D.lgs. 276/03 dei componenti designati dai soci;
- uniformare negli Statuti dell'Ente bilaterale nazionale (EBIT), degli Enti bilaterali regionali e del Fondo Sanitario integrativo (Fontur) le previsioni che subordinano la validità delle sedute degli Organi e delle delibere degli Organi al criterio della maggioranza, ad esclusione delle modifiche statutarie e regolamentari, per le quali è richiesta l'unanimità;
- prevedere nei regolamenti dell'Ente bilaterale nazionale (EBIT), degli Enti bilaterali regionali e del Fondo Sanitario integrativo (Fontur) la periodicità delle riunioni degli organi (il consiglio almeno una volta a trimestre, con calendario annuale da definire entro gennaio di ogni anno, l'assemblea due volte l'anno);
- obbligo degli uffici dell'Ente bilaterale nazionale (EBIT), degli Enti bilaterali regionali e del Fondo Sanitario integrativo (Fontur) di inviare la documentazione attinente ai temi e all'ordine del giorno delle riunioni di assemblea e direttivo almeno 10 giorni prima dello svolgimento delle stesse e comunque unitamente alla convocazione;
- previsione formale di verifiche attuariali annuali sull'andamento del Fondo Sanitario integrativo (Fontur).

ORGANI

- individuazione del numero dei componenti degli organi dell'Ente bilaterale nazionale (EBIT), degli Enti bilaterali regionali e del Fondo Sanitario integrativo (Fontur) da un minimo di 6 ad un massimo di 12 componenti;
- contenimento dei compensi dei componenti degli organi, in entità coerente con le dimensioni dell'ente e all'Importanza delle responsabilità loro attribuita;
- obbligatorietà dell'iscrizione del Presidente del Collegio dei Revisori all'albo dei dottori commercialisti;
- decadenza dalla carica di consigliere in caso di tre assenze consecutive non giustificate ai convocati su calendario annuale;
- possesso dei requisiti di professionalità in capo ad amministratori, componenti organi, presidenze.

Gli organi statutari dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT), degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali già costituiti e del Fondo Sanitario integrativo (Fontur) saranno composti in modo da garantire la rappresentanza paritetica (per numero di componenti e/o per voti) tra Associazioni Datoriali e Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

FUNZIONAMENTO E STRUTTURA AMMINISTRATIVA

L'assetto organizzativo del personale deve rispondere all'organizzazione delle attività previste dall'Ente bilaterale nazionale (EBIT), agli Enti bilaterali regionali e Territoriali già costituiti al Fondo Sanitario

integrativo (Fontur). Gli inquadramenti e le retribuzioni del personale che vi opera devono essere coerenti con le funzioni assegnate ad ogni dipendente.

In particolare, le Parti concordano di inserire negli Statuti e nei Regolamenti:

- la definizione puntuale del ruolo e dei compiti del coordinatore, ove previsto, anche in considerazione della responsabilità nella gestione delle risorse economiche e del personale;

- di promuovere, ove possibile, una gestione associata/coordinata di alcuni servizi tra Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) e Fondo sanitario integrativo (Fontur), sul versante della gestione finanziaria e sugli acquisti al fine di conseguire maggiore efficienza e ottimizzazione dei costi.

- che, per le consulenze e incarichi esterni Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) e Fondo sanitario integrativo (Fontur), nonché gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali già costituiti, adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo principi di professionalità ed economicità, con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi, valutando comparativamente preferibilmente tre offerte. Nella valutazione delle offerte si dovrà adottare una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa verificando anche la regolarità contributiva e contrattuale delle imprese aggiudicatarie.

Articolo … - Ente bilaterale Nazionale (EBIT)

Le Parti hanno analizzato l'assetto ed il funzionamento dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT), in relazione alle attività svolte a livello nazionale e locale ed in rapporto alle risorse disponibili sulla base delle aliquote di contribuzione stabilite nel CCNL.

In coerenza con quanto affermato in Premessa, al fine di garantire un migliore livello qualitativo delle prestazioni rivolte ai lavoratori e dei servizi alle imprese del settore, in un quadro di omogeneità nazionale, le Parti ritengono che l'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) debba operare secondo i seguenti indirizzi:

- riscossione unificata mediante convenzione INPS ("modello F24") della contribuzione prevista in favore del sistema bilaterale secondo le aliquote indicate nel CCNL, salvo per alcune aziende multi localizzate per le quali si mantiene la modalità della riscossione tramite bonifico;
- attribuzione all'Ente Bilaterale Nazionale di compiti in materia di:

a. erogazione di sussidi economici e forme di "welfare" in favore dei lavoratori, escludendo qualunque forma di sovrapposizione con le prestazioni a carattere sanitario di competenza Fontur;
b. formazione/riqualificazione verso lavoratori, anche su piattaforme di e-learning dedicate, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale atte a conseguire una "certificazione di mercato" utile alla ricollocazione nel settore.
c. Finanziamento della formazione promossa dalle aziende o dagli enti bilaterali territoriali.

Le attività di cui ai punti a), b) e c) sono svolte da EBIT ove gli Enti Bilaterali Regionali non siano costituiti.

Nell'impiego delle risorse, EBIT dovrà rispettare un corretto rapporto tra spese di gestione e prestazioni/attività, assolvendo in ogni caso i compiti previsti dal contratto collettivo nazionale, in coerenza con il presente Accordo.
Ferme restando le regole di governance sopra definite, le Parti condividono l'esigenza di assegnare all'Ente Bilaterale nazionale (EBIT) il compito di monitoraggio sugli Enti Bilaterali Regionali e sugli

Enti Bilaterali Territoriali già costituiti attraverso una più puntuale e periodica attività di raccordo con gli enti regionali, la raccolta dei bilanci, delle correlate relazioni sull'attività svolta e della puntuale attestazione del rispetto dei compiti assegnatigli dalle fonti di cui al punto 1, sulla base delle risorse impiegate.

L'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT), svolge le seguenti funzioni nei confronti degli Enti Bilaterali Regionali e di quelli Territoriali già costituiti:

- assicura l'attività di supporto per l'adeguamento di statuti e regolamenti al nuovo statuto e regolamento forniti dall'Ente Bilaterale Nazionale e ne certifica la conformità al fine della riscossione delle risorse di cui all'art. ... ;
- predispone uno schema unico di budget previsionale e di rendiconto consuntivo, redatti secondo criteri di trasparenza e leggibilità, che gli stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'Ente Bilaterale Nazionale;
- raccoglie dagli Enti Bilaterali Regionali e da quelli Territoriali già costituiti i rendiconti e la relazione annuale sull'andamento della gestione e dell'attività, verificandone la rispondenza alle disposizioni del presente CCNL;
- raccoglie ed esamina le attività svolte dagli Enti Bilaterali Regionali e da quelli Territoriali già costituiti, anche in riferimento alle somme ad esse destinate, onde verificare il rispetto delle finalità statutarie e delle regole gestionali stabilite nell'Accordo sulla governance di cui al primo comma del presente articolo;
- segnala alle Associazioni Datoriali ed alle Organizzazioni Sindacali nazionali gli Enti Bilaterali che non rispettano le previsioni del CCNL;
- predispone annualmente una relazione che illustri le buone prassi ed evidenzi eventuali criticità.

Le Parti concordano, inoltre, di conferire all'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) potere di verifica sugli Enti Bilaterali Regionali e su quelli Territoriali già costituiti rispetto alla regolarità degli esercizi economici e, in caso di inadempienza, di intervento attraverso specifiche norme.

L'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) ha i seguenti scopi:

a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c. promuove e gestisce iniziative in materia di formazione / riqualificazione verso i lavoratori, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale, secondo criteri individuati e attraverso soggetti indicati dai Soci, che consentano di ottenere una "certificazione di mercato" utile alla ricollocazione nel settore.
d. collabora allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
e. procede al monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
f. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

g. istituisce interventi in materia di sostegno al reddito e/o di welfare, di formazione, e di finanziamento dei piani formativi promossi dalle aziende secondo quanto stabilito nelle intese tra le Parti Sociali, con riferimento alle sole aree territoriali in cui non è costituito l'Ente Bilaterale;
h. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
i. istituisce un Comitato di Vigilanza Nazionale per l'assolvimento dei compiti previsti dall'articolo … dello Statuto;
j. promuove, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrative;
k. svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) e Fontur collaborano per lo scambio di informazioni e dei dati utili a verificare il corretto adempimento delle norme contrattuali di rispettiva competenza.

Articolo … - Finanziamento

(1)Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) ed agli Enti Bilaterali Regionali ed a quelli Territoriali già costituiti, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente CCNL, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento del trattamento economico minimo di cui all'art. 110 per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

(2) Le Parti si danno atto che nel computo degli aumenti del CCNL si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo alla bilateralità nazionale dello 0,40 per cento del trattamento economico minimo di cui all'art. 110 per dipendente.
Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote rimane comunque obbligata, verso i lavoratori aventi diritto, all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale ed è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di cui all'art. 111 del CCNL.

(3) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico, per il tramite dell'INPS, ai sensi della convenzione stipulata il 21 gennaio 2014 tra l'Istituto e le Parti stipulanti il presente CCNL, ai sensi e per gli effetti della Legge 311/73. Per le imprese multi localizzate, ove non sia possibile accedere alla predetta convenzione, il pagamento dei contributi continuerà ad essere effettuato tramite bonifico.
Il dieci per cento della quota contrattuale di servizio è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT). La quota residua verrà ripartita – in ragione della provenienza territoriale del gettito – tra gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali già costituiti. L'assegnazione dei contributi di competenza dell'Ente Bilaterale Regionale decorre dalla data di costituzione del medesimo e previa verifica del rispetto delle norme di cui al presente Titolo.

(4) Gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali, già costituiti alla data odierna, che abbiano ancora in essere sistemi di finanziamento basati sul versamento diretto da parte delle aziende, sono tenuti al pagamento in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) di una quota pari al 15% per cento della quota contrattuale di servizio.

(5) Le risorse raccolte dall'Ente nazionale (EBIT) per i Territori che non hanno costituito l'Ente Bilaterale Regionale sono impegnate dall'Ente nazionale (EBIT) al fine di erogare le prestazioni di Welfare e della formazione, compresi i piani formativi promossi dalle aziende. Ne consegue che nelle Regioni dove l'Ente Bilaterale non è costituito la quota di competenza dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) è aumentata al 100%; in sede di costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale la quota di competenza dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) è ripristinata al valore del 10% a decorrere dalla conclusione dell'iter procedurale statutariamente previsto.

(6) Le risorse raccolte dall'Ente nazionale (EBIT) per i Territori che non hanno già costituito l'Ente Bilaterale Regionale o Territoriale entro la data di sottoscrizione del CCNL sono impegnate dall'Ente nazionale (EBIT) al fine di erogare, prioritariamente in ragione della provenienza del medesimo gettito, le prestazioni di Welfare, della formazione, compresi i piani formativi promossi dalle aziende previa pubblicazione di appositi bandi destinati direttamente alle imprese ed ai lavoratori in possesso dei requisiti necessari per la fruizione dei servizi e delle prestazioni previste.

Articolo … - Enti bilaterali Regionali

(1) Ferme restando le realtà territoriali già presenti, l'Ente Bilaterale è costituito a livello regionale, a cura delle rappresentanze locali delle Associazioni datoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.
(1) L'Ente Bilaterale è costituito, a livello regionale, a cura delle rappresentanze locali delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.
La costituzione dell'Ente Bilaterale è subordinata alla disponibilità di risorse nella misura di almeno 70.000 € annuali che si ritengono adeguate per la sostenibilità delle attività.
In presenza della predetta condizione, è possibile la costituzione di Enti Bilaterali pluri-regionali.

Nello svolgimento della propria attività si attiene alle previsioni contenute nel presente CCNL nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. … dove si prevede che il rapporto tra i contributi raccolti e i costi di gestione siano: un minimo del 70% di attività e un massimo del 30% di costi generali.
L'Ente Bilaterale Regionale adotta lo Statuto e lo schema unico di rendiconto definiti a livello nazionale e si rapporta con l'ente nazionale al fine di individuare le attività ulteriori a quelle previste obbligatoriamente dal CCNL.

(2) L'Ente Bilaterale Regionale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l'Ente Bilaterale Regionale promuove e gestisce, a livello locale:

a. studi e ricerche sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo nonché sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni, inviandone i risultati all'Ente Bilaterale nazionale;
b. iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
c. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale nazionale e con i servizi locali per l'impiego;

d. interventi in materia di sostegno al reddito e/o di welfare, secondo quanto stabilito nelle intese tra le Parti Sociali;
e. iniziative in materia di formazione / riqualificazione verso i lavoratori, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale, secondo criteri individuati e attraverso soggetti indicati dai Soci, che consentano di ottenere una "certificazione di mercato" utile alla ricollocazione nel settore
f. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.
g. cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente Bilaterale nazionale.
h. svolgere le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. … e … del CCNL.
i. altre attività ulteriori di Welfare concordate con EBIT

Il mancato rispetto da parte degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali costituiti delle previsioni del presente CCNL, dell'applicazione dello statuto, nonché dei principi, criteri e contenuti dell'accordo di cui al comma precedente comporta la facoltà in capo all'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) di attivare misure sanzionatorie, secondo gli indirizzi definiti dalle Associazioni Datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali nazionali, firmatarie il suddetto accordo.

L'articolo 8 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 è sostituito dal seguente

Articolo 8 - SOSTEGNO AL REDDITO E WELFARE

(1) Le Parti si danno atto che, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - che, tra gli altri, ha esteso la disciplina dei trattamenti di integrazione salariale a tutti i datori di lavoro che occupano almeno 1 dipendente - l'obbligo di versamento di cui all'articolo 8 CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 viene meno a partire dal 1° gennaio 2022, data di entrata in vigore della suddetta legge.
A riguardo le Parti concordano che le aziende in regola con gli obblighi contributivi nei confronti dell'EBIT e che abbiano versato i contributi ex art. 8 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 di competenza successiva al 1° gennaio 2022, possano richiedere, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del CCNL, la restituzione dei predetti contributi, allegando copia dei versamenti effettuati al Fondo di integrazione salariale ex art. 29 d. lgs. 148/2015 e s.m.i.

(2) Il minimo del 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Regionale e di quelli Territoriali già costituiti è destinato al sostegno al reddito e al welfare dei lavoratori. Gli Enti Bilaterali Regionali e quelli Territoriali già costituiti iscrivono le somme di cui al comma precedente in uno specifico capitolo di bilancio. Tali risorse, ove non utilizzate nell'esercizio di competenza, sono accantonate ai fini di un possibile utilizzo, con le medesime finalità, negli esercizi successivi.

(3) Le Parti definiranno entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL natura, condizioni e modalità dell'intervento di sostegno al reddito di cui al comma 1, avuto riguardo al principio di uniformità della prestazione sul territorio nazionale e tenuto conto del diverso dimensionamento delle imprese dell'Industria Turistica.

Articolo … AGGIORNAMENTO STATUTI E REGOLAMENTI

Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica, composta da 3 componenti di parte datoriale e un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. firmataria del presente CCNL, per elaborare l'aggiornamento dello Statuto dell'EBIT, nonché degli Enti Bilaterali Regionali. La commissione dovrà presentare i lavori conclusivi alle Parti Sociali per la relativa approvazione entro la vigenza del presente accordo di rinnovo.

## Articolo 19
## ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI

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

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

La contrattazione di secondo livello si svolge a livello aziendale o territoriale.

I relativi accordi hanno durata triennale.

Fermo restando gli accordi territoriali e collettivi vigenti che abbiano già disciplinato la materia.

Il negoziato di secondo livello si svolge:

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

Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione di secondo livello aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto di secondo livello aziendale esclusivamente previo accordo tra le Parti. A tal fine, le organizzazioni territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente Contratto potranno assumere iniziative congiunte volte a prevenire l'alimentarsi del contenzioso.

In occasione della contrattazione di secondo livello saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni, per un periodo complessivo pari a quattro mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa.

I contratti di secondo livello aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle organizzazioni stipulanti il presente contratto ai relativi livelli di competenza.

Di norma, la contrattazione di secondo livello territoriale si svolge per singoli comparti.

I contratti di secondo livello territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto. Le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari benefici fiscali e contributivi previsti dalle normative vigenti.

Al fine di salvaguardare le condizioni di concorrenza tra le imprese, le aziende articolate in più esercizi, che effettuino la contrattazione aziendale, potranno applicare le norme relative al mercato del lavoro contenute negli accordi territoriali, previa intesa con le rappresentanze aziendali e le organizzazioni sindacali interessate.

Le disposizioni di cui al primo comma non operano nei confronti delle aziende stagionali.

RETRIBUZIONE OMNICOMPRENSIVA

Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale può regolamentare sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

Ai fini di cui sopra, l'eventuale conglobamento del lavoro straordinario è utile sino a concorrenza del numero di ore conglobate, con conseguente esclusione di sistemi di forfettizzazione.

## Articolo 23
## PREMIO DI RISULTATO

La contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.

La contrattazione integrativa avrà ad oggetto erogazioni salariali – in coerenza con le strategie dell'Impresa – strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, di competitività e di qualità. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento fiscale e contributivo previsto dalla normativa di legge

L'accordo per il premio avrà durata triennale.

Sono riconosciuti titolari per l'esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello, le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, ivi comprese le loro articolazioni territoriali, congiuntamente alle rispettive RSA o alle RSU e i competenti rappresentanti dell'Impresa assistiti dalle Associazioni imprenditoriali a cui aderiscano o abbiano conferito mandato.

La disciplina del premio di risultato è demandata all'accordo integrativo di secondo livello.

L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti nell'accordo di cui al comma precedente. In tal senso le Parti, nell'ambito della definizione dell'accordo di secondo livello, potranno stabilire l'eventuale erogazione del premio anche parzialmente tramite welfare su espressa richiesta del singolo dipendente.

Beneficeranno del premio i lavoratori in forza alla data di erogazione dello stesso.

L'erogazione del premio sarà calcolata, nell'ambito dell'accordo di II livello, rispetto al periodo di riferimento per la valutazione dei parametri utili a verificare la spettanza e/o la quantificazione dell'emolumento.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

La somma erogata come premio di risultato non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, né sarà computata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo non operano nei confronti delle Aziende di stagione per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui all'articolo 162 del CCNL dell'Industria Turistica 14 Novembre 2016.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare di particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

## Articolo 24
## ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Ai dipendenti in forza nelle aziende che nei tre anni precedenti la stipula del presente CCNL siano risultate prive di contratto di secondo livello e che nel medesimo periodo non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dal precedente contratto collettivo, è riconosciuta, nel caso in cui non venga definito un accordo entro 6 mesi dalla presentazione della piattaforma integrativa aziendale e/o territoriale una somma lorda una tantum a titolo di elemento di garanzia retributiva.

L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori in forza al momento dell'erogazione e sarà riproporzionato sulla base della durata del rapporto di lavoro durante il periodo di riferimento.

Tale somma sarà erogata con la retribuzione relativa al settimo mese dalla presentazione della piattaforma.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico-produttive, che abbiano in corso trattamenti di integrazione salariale di cui al d.lgs. 148/2015 abbiano in essere il ricorso agli ammortizzatori sociali definiti da apposito accordo sindacale.

La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo tenendo conto di qualsiasi incidenza, né sarà computata ai fini del trattamento di fine rapporto

Importi:

| Area | Importo |
|---|---|
| A | € 186 |
| B | € 158 |
| C | € 140 |
| D | € 112 |

Ove l'azienda intenda erogare l'elemento di garanzia in forma di welfare, ciò potrà avvenire previa adesione del singolo lavoratore.

## TITOLO III – CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

L'articolo 36 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 è sostituito dal seguente:

### Articolo 36
### CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE

L'impianto di classificazione del personale, di seguito riportato viene appropriatamente e più esaustivamente ripreso e sviluppato in ciascuna delle parti speciali del presente contratto, afferenti ai diversi settori produttivi.

Il predetto impianto di classificazione, come ripreso e sviluppato nelle parti speciali è in vigore dal 1° di marzo 2008 per le qualifiche che sono state concordate tra le Parti e che vengono riportate nei singoli impianti classificatori delle parti speciali.

I lavoratori sono inquadrati secondo una classificazione articolata su quattro Aree.

All'interno di ciascuna area sono poi individuate le relative categorie di inquadramento dei lavoratori, sulla base di declaratorie di categoria e di profili/posizioni professionali, esemplificativi e non esaustivi, descritte nella disciplina contrattuale relativa ad ogni singolo settore del presente CCNL, nel rispetto del criterio di prevalenza in caso di attività svolte su più aree, fermi restando i profili professionali di provenienza o quelli corrispondenti al livello superiore che abbiano successivamente acquisito.

La declaratoria di categoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di autonomia, responsabilità e conoscenza, si reputano indispensabili per inquadrare il lavoratore nella categoria appartenente all'area.

Il profilo/posizione professionale determina il minimo contenuto professionale che la mansione deve presentare per essere inquadrata in una categoria.

**AREA "A"**

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

**AREA "B"**

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

**AREA "C"**

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività (attività di concetto, o prevalentemente tali). Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali e/o funzionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

**AREA "D"**

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

In calce all'articolo 37 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 è inserita la seguente

*DICHIARAZIONE DELLE PARTI*

*Le parti s'impegnano ad istituire, nel corso della vigenza del presente CCNL, un tavolo tecnico finalizzato ad analizzare il sistema classificatorio, che non risultasse più in linea con le esigenze delle Parti. I lavori del Tavolo tecnico verranno consegnati alle Parti stipulanti che valuteranno quali modifiche rinviare al negoziato relativo al successivo rinnovo contrattuale.*

L'articolo 38 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 è sostituito dal seguente

**Articolo 38**
**PASSAGGI DI QUALIFICA**

Il lavoratore 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 mesi.

## CAPO X –APPALTO DI SERVIZI

Articolo 61 - MODALITÀ

Premesso che le parti concordano sulla assoluta rilevanza del fattore umano e del patrimonio di professionalità presente nelle aziende del comparto e che questa va salvaguardata privilegiando soluzioni alternative ad eventuali processi riorganizzativi di esternalizzazione si concorda quanto segue:
1) Fatto salvo quanto previsto dall'art. 47 della legge 428/1990, in occasione di un eventuale conferimento a terzi della gestione di un servizio direttamente gestito dall'azienda, questa ultima convocherà le RSU/RSA aderenti alle OO.SS stipulanti il presente CCNL, che potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL o, in loro assenza, convocherà direttamente le Segreterie Territoriali delle OO.SS per informarle circa tale conferimento.
2) L'informativa di cui al comma precedente, che avverrà entro il 15° giorno dalla data di convocazione, sarà finalizzata al confronto sui seguenti argomenti:
a) servizi o attività che verranno conferite in terziarizzazione;
b) numero complessivo dei lavoratori interessati dal conferimento;
c) garanzia della corretta applicazione, da parte dell'impresa cui viene conferito il servizio, della vigente normativa in tema di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, di assicurazione generale obbligatoria, di integrale applicazione della contrattazione collettiva nazionale, sottoscritta dalle organizzazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché la garanzia del trattamento economico complessivo del CCNL applicato nell'azienda conferente;
d) mantenimento, da parte dell'azienda cui viene conferita la terziarizzazione, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati in tale ambito.
3) Sempre entro il 15° giorno, su richiesta delle RSA o RSU delle OO.SS stipulanti il presente CCNL, o in loro assenza, le Segreterie Territoriali delle OO.SS aderenti alle OO.SS stipulanti il presente CCNL sarà aperto un tavolo di confronto con l'obiettivo di raggiungere possibili intese per verificare formule organizzative diverse dall'appalto di servizi, con l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali, dell'unicità contrattuale e del trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda conferente, con particolare riferimento ai servizi offerti ai lavoratori della stessa.
Qualora durante il negoziato, si riscontri l'impossibilità di trovare soluzioni alternative, l'accordo dovrà prevedere che la società conferente utilizzi solo ditte appaltatrici qualificate che si impegnino a corrispondere ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda conferente, che risolvano il rapporto con modalità condivise, il medesimo trattamento economico e normativo del CCNL dell'Industria Turistica maturato all'atto del passaggio.
4) Entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1 del presente articolo, il tavolo dovrà chiudere la propria attività e le Parti saranno libere di procedere secondo le proprie determinazioni
5) In caso di assenza di accordo, per il servizio esternalizzato, l'azienda farà ricorso solo ad aziende qualificate che si impegnino a garantire:
a) la corresponsione, ai lavoratori interessati dalla terziarizzazione del servizio che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, di un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore al ccnl dell'Industria Turistica;
b) di non trasferire il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate esigenze tecnico produttive od organizzative.
6) Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa ed eventuali ulteriori servizi (quali ad esempio vitto e alloggio) previsti dall'azienda conferente per i propri dipendenti, se già non disciplinati dal contratto applicato, saranno erogati dall'azienda cui è stato conferito l'appalto.

7) Nella mancata erogazione degli impegni di cui sopra l'azienda conferente garantisce, per i lavoratori coinvolti nella terziarizzazione, fino a 3 anni dalla cessazione dell'appalto la responsabilità solidale per i trattamenti economici spettanti ai lavoratori per effetto del servizio di appalto da essi svolto.
Quanto previsto ai punti 5 e 6 si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi di 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.
9) In caso di successivi cambi di appalto, l'azienda convocherà le RSA/RSU, 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 costituire né RSA né RSU, la convocazione sarà indirizzata alle competenti Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il presente Contratto.
In particolare, l'informativa riguarderà:
a) la salvaguardia dei livelli occupazionali;
b) l'applicazione di quanto previsto ai precedenti punti 5 e 6;
c) il CCNL che sarà applicato dall'azienda subentrante, fermo restando che al personale impiegato nell'appalto di servizi spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di settore stipulato dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
10) Le disposizioni, di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo si applicano esclusivamente alle strutture alberghiere e strutture alberghiere in catena.
I commi dal 5 al 7 non si applicano ai villaggi turistici ed ai complessi turistico ricettivi all'aria aperta.
11) Sono fatte salve le clausole di miglior favore stabilite da leggi regionali che regolano la presente materia e da accordi aziendali e/o territoriali già sottoscritti dalle parti firmatarie il presente CCNL alla data di stipula del presente accordo.

**Articolo 61bis**
**INSOURCING**

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 47 della legge 428/1990, ove ne ricorrano i presupposti, il datore di lavoro che intenda assumere in gestione diretta un servizio che in precedenza era affidato alla gestione di un appaltatore informerà le 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.

Al fine di favorirne l'inserimento, i lavoratori impiegati presso il conferitario con contratto a tempo determinato ed assunti dall'impresa che opera l'insourcing, non saranno computati nei limiti di cui al terzo comma art. 55 capo VI Titolo IV del CCNL.

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

## TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO

All'articolo 71 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016, all'ultimo comma dopo le parole "*senza diritto alla retribuzione*" aggiungere le seguenti "*ad esclusione dei periodi di congedo di maternità, congedo di paternità obbligatorio e alternativo e congedo parentale*".

All'articolo 88 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016, il comma 12 è sostituito dal seguente "*Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per congedo di maternità, congedo di paternità obbligatorio e alternativo, congedo parentale, nonché per malattia od infortunio*".

L'articolo 97 è abrogato.

Articolo 101 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA QUADRI

I Quadri dell'Industria Turistica devono essere iscritti alla Cassa Assistenza istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.).

A decorrere dal 1° gennaio 2008, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente. 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 2027, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 380 a carico del datore di lavoro e in euro 50 a carico del Quadro.

A decorrere dal 1° gennaio 2009, la quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.

L'art. 111 è sostituito dal seguente "Trattamento economico complessivo"

Tutti gli emolumenti non ricompresi nel trattamento economico minimo (TEM) costituiscono il trattamento economico complessivo (TEC).

L'omissione del versamento delle quote a Fontur di cui all'art. 118 comporta l'erogazione ai lavoratori interessati di un elemento distinto della retribuzione pari a € 16 lordi per ciascun mese di calendario in cui avvenga tale omissione. Analogamente, l'omissione del versamento della contribuzione a EBIT di cui all'art. …. comporta l'erogazione ai lavoratori interessati alle relative prestazioni di un importo lordo pari a 0,60 % del TEM per ogni mese di mancata contribuzione. I predetti importi avranno incidenza su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti.

## CAPO VII – MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

### Articolo 116 - TREDICESIMA MENSILITÀ

L'ultimo comma è sostituito come segue:

I periodi di congedo per maternità e paternità (obbligatorio e alternativo) nonché i periodi di congedo parentale sono computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.

### Articolo 117 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

L'ultimo comma è sostituito come segue:

Per i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, a decorrere dal 1° luglio 2024, i periodi di congedo per maternità e paternità (obbligatorio e alternativo) sono 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.

Articolo 118 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

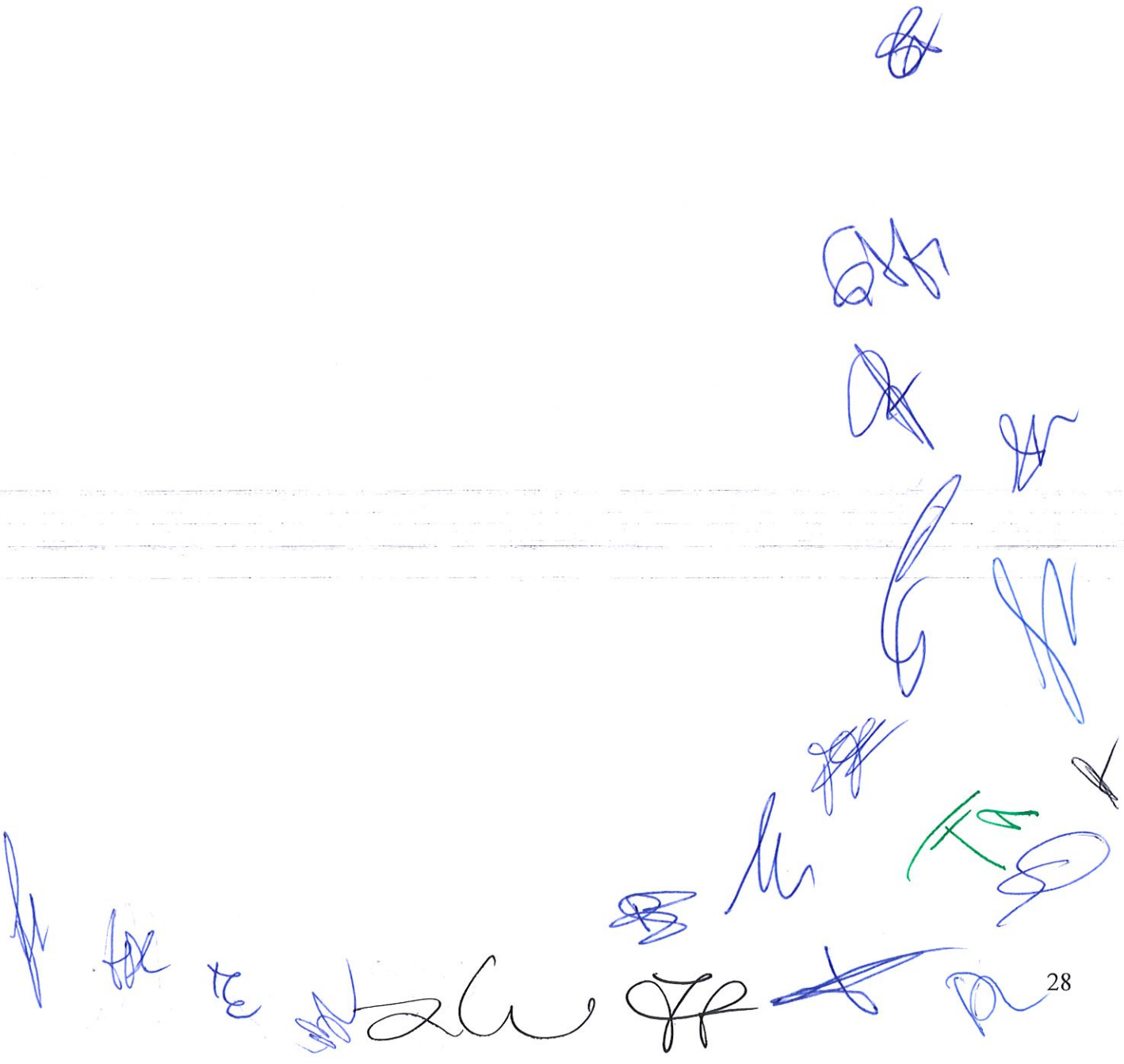
Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e, con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno concordato l'istituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti dell'Industria Turistica, denominato FONTUR.
Al Fondo sono iscritti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, cui si applica il presente CCNL, nonché i lavoratori dipendenti cui si applicano contratti di settori affini che lo prevedono esplicitamente.
È consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.

A decorrere dal 1° luglio 2005, all'atto dell'iscrizione è dovuta al Fondo una quota Una Tantum per ciascun iscritto pari a:
- euro 15,00, interamente a carico azienda, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno;
- euro 8,00, interamente a carico azienda, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale.
A decorrere dal 1° gennaio 2017, la quota Una Tantum di cui sopra – dovuta al Fondo all'atto della prima iscrizione del lavoratore – è di 15,00 euro per ciascun iscritto ed è interamente a carico azienda.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto, per ciascun iscritto, un contributo così determinato:
- a decorrere dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 10,00 mensili interamente a carico azienda.
- a decorrere dal 1° gennaio 2017 il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 11,00 mensili, di cui euro 10,00 a carico azienda ed euro 1,00 a carico lavoratore.
- a decorrere dal 1° gennaio 2018 il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 12,00 mensili, di cui euro 10,00 a carico azienda ed euro 2,00 a carico lavoratore.
- a decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 15,00 mensili, di cui euro 13,00 a carico azienda ed euro 2,00 a carico lavoratore.
Gli importi di cui sopra sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria contrattuale.
I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel Regolamento.
L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo posto a carico del dipendente.
Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del CCNL Industria Turistica si è tenuto conto di quanto previsto dal presente articolo per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa.
Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.
L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito ed è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di cui all'art. 111 del CCNL.
La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

Le parti auspicano la possibilità di individuare forme di collaborazione e sinergia tra i diversi Fondi per l'Assistenza Sanitaria Integrativa presenti nel Settore Turismo, al fine di consentire che i dipendenti, nell'ambito della loro eventuale mobilità tra aziende, non abbiano alcun periodo nel quale, in costanza di rapporto di lavoro, siano privati della possibilità di usufruire dell'Assistenza Sanitaria Integrativa.
Le parti stipulanti concordano che gli obblighi previsti dal presente contratto, relativamente al fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende dell'Industria Turistica, sono da riferirsi a Fontur.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Vista l'importanza che riveste il sistema della sanità integrativa nel settore del turismo e al fine di aumentare l'impatto degli strumenti di welfare contrattuale sulla sostenibilità e responsabilità sociale, le Parti ritengono valutare l'estensione di Fontur al nucleo familiare degli iscritti. Tale valutazione sarà effettuata entro la vigenza del presente accordo di rinnovo tramite una previsione attuariale e di sostenibilità, promossa dal Fondo, in grado di determinare le condizioni di copertura nel tempo.



## TITOLO VII – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Dopo l'articolo 130 del CCNL Industria Turistica è inserito il seguente

### Articolo 130-bis
### CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le Parti convengono che la violenza di genere è da contrastare in tutte le sue forme e condividono che l'obiettivo della protezione e il sostegno delle donne che ne sono vittima deve essere perseguito concretamente, con convinzione in un settore come quello del turismo che vede un'elevata percentuale di donne.

A questo fine si stabilisce quanto segue:

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, 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, fruibili entro 3 anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato, così come previsto dalla citata norma di legge.

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.

Il predetto periodo di congedo 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.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa 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.

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 mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Al termine del periodo di cui al comma 2 del presente articolo e sussistendo le condizioni di cui all'art. 24, co. 1, del d.lgs. citato, a richiesta della lavoratrice, il periodo di congedo potrà essere prorogato di ulteriori 3 mesi con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa, secondo l'orario normale contrattuale.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nella forma verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 2, può presentare domanda di trasferimento presso altra unità produttiva / sede operativa dell'azienda, anche ubicata in altro comune e/o regione. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, compatibilmente con la disponibilità di posizioni lavorative in altra unità produttiva / sede operativa, trasferirà la lavoratrice.

Nel caso in cui l'azienda oggetto di richiesta di trasferimento da parte della lavoratrice abbia un'unica sede di lavoro, si attiverà per favorire la ricollocazione della persona presso altra azienda.

Previa richiesta scritta della lavoratrice, al termine del percorso di protezione, l'azienda valuterà positivamente la possibilità di esonerarla dai turni che siano oggettivamente pericolosi per la stessa per un periodo di un anno.

L'articolo 131 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 è sostituito dal seguente

Articolo … - Tutela della genitorialità

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001 e successive modifiche e/o integrazioni).
2. Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro:
a) per "congedo di maternità"-si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei 2 mesi precedenti la data del parto e nei 3 mesi successivi al parto.
In alternativa, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro:
- a partire da 1 mese prima della data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla nascita a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del servizio sanitario, o con esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sottoposta sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;
- dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
In applicazione ed alle condizioni previste dal D. Lgs n. 151 del 2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.
b) per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità alternativo) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità;
c) per "congedo di paternità obbligatorio" si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Durante lo stesso, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, poste a carico dell'Inps ed anticipata dal datore di lavoro.
Il congedo:

- è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
- si applica anche al padre adottivo e/o affidatario.
- è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D. Lgs. 151 del 2001 (congedo di paternità alternativo).

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

d) per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 mesi 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.
Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 151 del 2001, ciascun genitore ha diritto ad astenersi per i seguenti periodi:

- la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale, elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 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'art. 337 quater c.c.), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;
- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
e) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
3. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino 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 obbligatorio e/o alternativo di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. Lgs. 151 del 2001. In caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
4. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.
In caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. Lgs. 151 del 2001, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del

congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
5. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. … e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. … .
La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. lgs. 151 del 2001, ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e/o di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.
Nel caso di dimissioni di cui al precedente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.
6. Ai sensi dell'art. 4 del decreto del presidente della Repubblica 25.11.1976 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.
7. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro e obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale e applicabile il divieto stesso.
8. I periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio") devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114 e, a far data dal 01 luglio 2024, anche della quattordicesima.
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 retribuiti di cui all'art. … a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dal 1° dicembre 2027.
9. Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22 del D.Lgs. 151 del 2001 la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'Inps, i cui criteri di calcolo e la cui quantificazione sono previsti per legge. Durante il periodo di congedo parentale di cui all'art. 34 del D. Lgs. n. 151 del 2001 e s.m.i. il genitore che ne fruisce ha diritto a una indennità a carico dell'INPS i cui criteri di calcolo e la cui quantificazione sono previsti per legge. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33.
10. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29.2.1980, n. 33.

11. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26 e 36 del decreto legislativo n. 151 del 2001.
12. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità e parentale, fatto salvo quanto previsto agli artt. … e … del presente Contratto.
13. La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice o del genitore padre che avesse usufruito del congedo di paternità determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Articolo …… – Integrazione congedo di maternità

(1) Durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e, a far data dal 01 luglio 2024, della quattordicesima mensilità.

Art. …. - Congedo parentale

1.Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente Art., ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e/o integrazioni.
(2) I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La contrattazione integrativa potrà stabilire diverse modalità di fruizione.
(3) Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.
4. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 36 (adozioni e affidamenti) del D.Lgs. n. 151 del 2001 e successive modifiche e/o integrazioni.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi retribuiti di cui all'art. … , tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.

Articolo …. – Riposi giornalieri

(1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
1-bis) nei casi previsti dall'art. 40 del D.lgs. n. 151/2001, il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto al padre lavoratore.
(2) Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ed in alternativa al padre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno così come previsto dall'articolo 39 comma 3 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e s.m.i.. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per i genitori adottivi ed affidatari i riposi si applicano entro il primo anno dell'ingresso del minore nella famiglia.

(3) Per detti riposi, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
(4) L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 43 del D.Lgs. n. 151 del 2001.
(5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste all'articolo 122 del presente Contratto e da quelle previste sulla tutela del lavoro della donna.
6) I riposi di cui al presente articolo sono utili ai fini della integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, della quattordicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. … .

Articolo … – Congedo per la malattia del figlio

(1) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
(2) Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
(3) La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. Tale procedura vale anche in caso di adozione o affidamento sia nazionale o internazionale.
(4) I trattamenti economici, normativi e previdenziali dei periodi di congedo per la malattia del figlio sono disciplinati dall'articolo 48 e 49 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

Articolo … – Obblighi della lavoratrice

(1) La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
(2) Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il trentesimo giorno successivo al parto la dichiarazione sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.



## TITOLO VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

All'articolo 149, il primo comma è sostituito dal seguente, *"Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro"*.

## TITOLO IX – VIGENZA CONTRATTUALE

L'articolo 152 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 è sostituito dal seguente:

*"Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2025 e, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, avrà termine il 31 dicembre 2027, sia per la parte normativa che per la parte economica. Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.*

*Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo Accordo di rinnovo."*

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano, in sede di stesura contrattuale, a effettuare l'aggiornamento dei riferimenti normativi oramai superati.

***

Parte economica:

Le parti concordano un aumento della paga base nazionale conglobata di euro 200,00 (duecento) mensili lordi riferiti al livello medio C2 (da riparametrare in percentuale agli altri livelli) che sarà erogato con le seguenti gradualità e decorrenze:

gennaio 2025: 85 euro

giugno 2025: 30 euro

maggio 2026: 35 euro

aprile 2027: 50 euro

Per i soli dipendenti del comparto delle imprese viaggi e turismo e congressi, l'aumento della paga base nazionale conglobata di cui al presente articolo, riferito al livello medio C2 (da riparametrare in percentuale agli altri livelli), sarà erogato con le seguenti gradualità e decorrenze:

gennaio 2025: 70 euro

settembre 2025: 30 euro

settembre 2026: 30 euro

giugno 2027: 40 euro

dicembre 2027: 30 euro

Le parti concordano il riconoscimento di un importo "una tantum" di euro 450 lorde, che sarà riconosciuta in 2 tranche:

gennaio 2025: 225 euro

giugno 2025: 225 euro

---

Per i soli dipendenti del comparto Imprese di Viaggio e turismo e congressi l'Una Tantum è riconosciuta per un importo di euro 320 lorde e sarà riconosciuta in tre tranche:

Febbraio 2025: 100 euro

Giugno 2025: 110 euro

Novembre 2025: 110 euro

---

Gli importi Una Tantum di cui sopra non sono utili ai fini del computo di alcun istituto di legge o contrattuale in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo tenendo conto di qualsiasi incidenza, né saranno computati ai fini del TFR. Inoltre, gli importi di Una Tantum saranno liquidati a favore dei lavoratori in forza al momento dell'erogazione e verranno riproporzionati in base ai mesi di servizio prestati nel periodo luglio - dicembre 2024, considerando mese intero quello con più di 15 giorni di attività lavorativa prestata.

Per i lavoratori part time gli importi saranno calcolati in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

I suindicati importi di Una tantum non possono essere assorbiti da superminimi ad personam o acconti sui futuri aumenti.

Resta espressamente inteso e convenuto tra le Parti che per i lavoratori in forza alla data del 21 dicembre 2024 spetterà la rispettiva quota di Una tantum riproporzionata nelle modalità sopra individuate anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione delle rispettive tranche unitamente alle spettanze di fine rapporto.

Letto, confermato e sottoscritto