

Ipotesi di Accordo

**per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di
Lavoro per i dipendenti da Aziende del Settore
Turismo (Codice Cnel H058)**

tra



con la partecipazione di



e



22 LUGLIO 2024

Il giorno 22 luglio in Roma

TRA

La Federazione Italiana Esercenti Pubblici e Turistici, Fiepet rappresentata dal Presidente Nazionale Giancarlo Banchieri e da Claudio Pica Vice Presidente Vicario

La Federazione Italiana Imprese Balneari, Fiba rappresentata dal Presidente Nazionale Maurizio Rustignoli.

La Associazione Nazionale Imprenditore d'Albergo, Assohotel rappresentata dal Presidente Nazionale Vittorio Messina.

La Associazione Nazionale delle Imprese Turistico Ricettive all'Aria Aperta, Assocamping rappresentata dalla Presidente Monica Saielli.

La Associazione Italiana Agenzie di Viaggi e Turismo, Assoviaggi rappresentata dal Presidente Gianni Rebecchi.

Con la partecipazione di Assoturismo-Confesercenti rappresentata da Vittorio Messina Vice Presidente Nazionale, Dario Domenichini, Vice Presidente Nazionale, Mauro Bussoni Segretario Generale, Corrado Luca Bianca Coordinatore Assoturismo, Elvira Massimiano e Giorgio Cappelli dell'Ufficio Politiche del Lavoro e Sociali

E

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Fabrizio Russo e da Monja Caiolo Segretaria Nazionale, Marco Isola, e Stefano Chiaraluce e con la partecipazione delle delegazioni territoriali

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini, dal Segretario Generale Aggiunto Vincenzo Dell'Orefice, dai Segretari Nazionali Diego Lorenzi, Aurora Blanca e Giusi Sferruzza, da Salvo Carofratello, con la partecipazione delle delegazioni territoriali.

l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi UILTuCS, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Andreani e dalla Segretaria Nazionale Samantha Merlo e dal Segretario Generale Aggiunto Stefano Franzoni e con la partecipazione delle delegazioni territoriali.

Si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti da Aziende del settore turismo

Premessa generale

1. Le Parti si sono incontrate per il rinnovo del CCNL per le aziende del Settore Turismo sottoscritto da Fiepet, Fiba, Assohotel, Assoviaggi, Assocamping, con Assoturismo-Confesercenti e Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS, con codice unico alfanumerico CNEL/INPS “H058”, da utilizzare anche ai fini delle dichiarazioni previdenziali obbligatorie e sulle condizioni di lavoro di cui al d.lgs. 152/1997 e successive modifiche;
2. Le Parti hanno convenuto che l'impostazione del Contratto Unico per tutti i settori del Turismo - mantenuta già con il rinnovo del 18 luglio 2018 - si possa ritenere ormai consolidata, anche con riferimento al presente rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo del sistema Confesercenti, nelle relative 3 sezioni a) Fiepet Fiba b) Assohotel Assocamping c) Assoviaggi.
3. Le Parti intendono realizzare nel settore una contrattazione collettiva nazionale unica e armonizzata e la realizzazione della stesura del CCNL entro dicembre 2024.
4. La soluzione delle 3 sezioni è volta a agevolare l'equilibrio contrattuale di ciascun specifico ambito di Assoturismo -Confesercenti e si pone in linea con quanto convenuto a livello confederale tra Confesercenti, CGIL, CISL, UIL nel Protocollo sul sistema contrattuale del 7 settembre 2017 mediante il quale si prospettava la riduzione dei molteplici CCNL esistenti. Tale opera di riduzione permette altresì di predisporre l'insieme delle contromisure, appartenenti alle relazioni di sindacali del settore, con le quali si possono fronteggiare più efficacemente le prassi di riduzione delle tutele contrattuali, a causa del social dumping e, dunque, di competizione abusiva al ribasso sul costo del lavoro, già operate mediante contrattazione collettiva da organizzazioni sindacali e datoriali non munite del requisito della rappresentatività.
5. **Le Parti intendono perseguire, mediante la bilateralità già costituita (EBN, ASTER, FONTER, FON.TE) il rafforzamento del welfare contrattuale e del**

sistema di relazioni sindacali. In conformità al protocollo sul sistema contrattuale del 7 settembre 2017, sottoscritto da Confesercenti, CGIL, CISL, UIL e dell'Accordo di Governance del 12 luglio 2016 le Parti rinviando alla Commissione Bilateralità per la definizione, entro il mese di dicembre 2024 della rimodulazione, anche per fini di razionalizzazione, fusione e accorpamento, degli enti bilaterali territoriali, nonché per eventuali aggiornamenti dello stesso Accordo di Governance in ordine alla necessità di individuare soluzioni gestionali, basate sul principio solidaristico, che consentano l'impiego delle risorse, da parte dell'ente nazionale nel caso gli enti regionali non siano ancora costituiti o non rispettino le regole di governance definite in sede contrattuale o di irregolarità rispetto all'Accordo di Governance. Le parti si impegnano all'interno della Commissione Bilateralità ad una verifica sull'art. 19 del CCNL 4 marzo 2010.

6. *e Parti si impegnano altresì a realizzare Avvisi Comuni ed azioni condivise nei confronti delle Istituzioni per il rilancio dell'occupazione del settore - anche attraverso politiche di defiscalizzazione - e per la continuità lavorativa e previdenziale. In particolare, le Parti si impegnano a favorire la destagionalizzazione del settore attraverso il prolungamento dei periodi stagionali di attività, promuovendo iniziative in grado di accrescere i flussi turistici e di migliorare le condizioni economiche di operatività delle imprese, quali l'organizzazione di eventi e la rimodulazione di periodi di attività che tengano conto della necessità di garantire l'accoglienza dei turisti per tutto l'anno. Le Parti ribadiscono inoltre l'esigenza di salvaguardare l'occupazione e le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati negli alberghi, nei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, nelle agenzie di viaggio e tour operator attraverso il ricorso a forme di lavoro stabili e un rafforzamento della copertura Naspi che colga le specificità del settore, con particolare riferimento alla stagionalità.*

Parte Generale

Art....Salute e Sicurezza

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

Art. 7 Pari opportunità

L'articolo 7 del CCNL Turismo 4 marzo 2010 e successive modifiche è sostituito dal seguente:

Articolo 7 - Pari opportunità

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

(2) *In tale contesto le Parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato da ultimo dalla legge 5 novembre 2021, n. 162 e dalla direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione istituendo, nelle imprese con più di cinquanta dipendenti, una figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, con compiti di intervento presso i datori di lavoro al fine di garantire che tutte le persone che lavorano in azienda passano godere delle medesime opportunità, di tutelare il concetto di equità, anche dal punto di vista salariale, di superare qualsiasi pregiudizio dovuto alle eventuali diversità e di favorire l'inclusione di tutte le lavoratrici e i lavoratori.*

(2 3) In seno all'Ente bilaterale nazionale del settore turismo è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso *genere*, livello di inquadramento professionale, tipologia dei rapporti di lavoro e *retribuzione di fatto*, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;

(b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;

(c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;

(d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000, n. 53 come modificata dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105;

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

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di *violenza, molestia e discriminazione “mobbing”* nel sistema delle relazioni di lavoro;

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a *violenza e molestie sessuali*;

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

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

l) ricevere dalle rappresentanze sindacali aziendali copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi del decreto legislativo n. 198 del 2006, al fine di condividere e monitorare i dati ricevuti.

(3 4) L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

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

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

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

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

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

L'articolo 7 bis del CCNL Turismo 4 marzo 2010 e successive modifiche di cui all'Accordo di rinnovo del 18 luglio 2018 è sostituito dal seguente:

Art 7 bis Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

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

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

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

Le Parti condividono appieno i principi espressi nella legge n. 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.lgs. n. 198/2006, ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'articolo 13 del CCNL Turismo 4 marzo 2010 e successiva modificazione di cui all'Accordo di rinnovo del 18 luglio 2018 è sostituito dal seguente:

Articolo 13 – Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

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

(2) Per la pratica attuazione di quanto previsto al comma precedente sono stanziati i seguenti importi lordi:

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

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

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

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

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

(7) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO II – CAPO IV (ENTI BILATERALI)

FINANZIAMENTO

L'articolo 23 del CCNL Turismo 4 marzo 2010 e successive modifiche di cui all'Accordo di rinnovo del 18 luglio 2018 è sostituito dal seguente:

Articolo 23 - Finanziamento

(1) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti dalle parti stipulanti il presente Contratto o dalle organizzazioni territoriali alle stesse aderenti, con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

~~*(2) Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della quota per il finanziamento degli Enti Bilaterali.*~~

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

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

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

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

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

(5 6) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti Bilaterali Territoriali del settore Turismo ai sensi del comma 1 sono rimosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

(6 7) Ai sensi dell'accordo nazionale del 5 maggio 2004, il sistema si avvale della Convenzione stipulata il 8 luglio 2004 tra l'INPS e l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo ~~le parti stipulanti il presente CCNL~~ e di un conto corrente bancario "cieco" istituito per ciascuna provincia.

(7 8) Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo. La quota residua verrà ripartita – in ragione della provenienza del gettito – di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali. Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme rimosse in via transitoria mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBN continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento. In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBN è autorizzato a definire specifiche soluzioni ~~transitorie che dovranno comunque concludersi entro il 31 dicembre 2008~~. Sono altresì confermate le delibere sin qui assunte in materia dagli organi dall'EBN.

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

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

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

L'articolo 51 del CCNL Turismo 4 marzo 2010, e successive modifiche di cui all'Accordo di rinnovo del 18 luglio 2018 è sostituito dal seguente:

Articolo 51 - Passaggi di qualifica

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

(2) *Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2103, comma 7, del Codice civile, nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo **tre mesi.***

Art.Caratteristiche del rapporto (integrazione art. 70 CCNL 4 marzo 2010)

.....

6) In considerazione di comprovate esigenze aziendali si valuteranno, nell'ambito dell'esame congiunto di cui all'art. 80 che segue, richieste individuali di consolidamento del lavoro supplementare svolto in modalità continuativa.

TITOLO V - CAPO III (ORARIO DI LAVORO)

All'articolo 111 (Riduzione dell'orario) del CCNL Turismo 4 marzo 2010, il comma 9 è sostituito dal seguente:

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

TITOLO V - CAPO IV (FERIE)

All'articolo 130 (Modalità di fruizione) del CCNL Turismo 4 marzo 2010, il comma 9 è sostituito dal seguente:

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

Art. 140 - Divieto di accettazione delle mance

L'articolo è abrogato.

L'Articolo 144 di cui al CCNL 4 marzo 2010 è così integrato

Articolo 144 -Assistenza sanitaria integrativa (Quadri)

(2) 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, il contributo obbligatorio annuo a favore della cassa è incrementato di euro 20,00 € a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri.

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

Articolo ... Tredicesima mensilità (art. 160 CCNL 4 marzo 2010)

Il comma 3 è così modificato:

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

Il comma 4 è sostituito dal seguente:

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

Articolo - Quattordicesima mensilità (art. 161 CCNL 4 marzo 2010)

Nell'articolo le parole 'gratifica di ferie' sono sostituite dalle parole 'quattordicesima mensilità'

Il comma 6 è sostituito dal seguente:

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

CAPO IX- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'art. 163 di cui al CCNL 4 marzo 2010 come modificato dall'Accordo di rinnovo 18 luglio 2018 è così modificato.

Articolo 163 - Assistenza sanitaria integrativa

- (1) Fiepet, Fiba, Assohotel, Assocamping, Assoviaggi, Assoturismo-Confesercenti, Filcams, Fisascat e Uiltucs ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Aster).
- (2) Le parti stipulanti il presente CCNL aderiscono al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Aster) al quale devono essere iscritti i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti.
- (3) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 153 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota una tantum pari a quindici euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.
- (4) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota di iscrizione pari a otto euro a carico del datore di lavoro.
- (5) A decorrere dal 1° febbraio 2018, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2019, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro. **A decorrere da gennaio 2027, il contributo obbligatorio a favore del Fondo e incrementato di tre euro mensili a carico del datore di lavoro.**
- (6) Il contributo di cui al comma 5 è comprensivo del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria, come definito dalle parti.

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

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

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

(10) Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 5, nonché la quota di iscrizione di cui ai commi 3 e 4, sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

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

(12) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione, di cui all'articolo 148, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

13) Le Parti condividendo l'esigenza di garantire l'assistenza sanitaria integrativa a copertura dei periodi di sospensione per i lavoratori con contratto a part time ciclico si reincontreranno entro il 31 dicembre 2024 per individuare le specifiche soluzioni.

Dopo l'articolo 177 del CCNL Turismo 4 marzo 2010, è inserito il seguente:

Articolo 177 bis - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

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

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

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

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

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

(6) Il periodo di congedo di cui al comma 2 del presente articolo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

(7) Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, a richiesta della lavoratrice, il periodo di congedo di cui al comma 2 del presente articolo sarà prorogato di ulteriori tre mesi, con diritto al

pagamento di una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.

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

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

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

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

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

TITOLO VII – CAPO IV (MATERNITÀ E PATERNITÀ GENITORIALITÀ)

L'articolo 178 del CCNL Turismo 4 marzo 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 178 – Tutela della maternità-genitorialità

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

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

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

1) a partire da un mese prima della data presunta del parto e nei quattro mesi successivi alla nascita, a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del Servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sottoposta sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;

2) dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro; in applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 agli articoli 6, comma 1, e 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a sette mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato territoriale del lavoro su richiesta della lavoratrice.

b) per congedo di paternità alternativo, intendendosi per tale l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, durante il congedo di paternità alternativo si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità;

c) per congedo di paternità obbligatorio, intendendosi per tale l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del

parto ed entro i cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, posta a carico dell'INPS ed anticipata dal datore di lavoro. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo di cui alla lettera b). Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

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

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

~~(3)~~ 4) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano. In caso di fruizione del congedo di paternità di cui alle lettere b) e c) del comma 2, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

~~(4)~~ 5) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 196 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 187. La disposizione di cui al presente comma si

applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità di cui alle lettere b) e c) del comma 2, ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. Nel caso di dimissioni di cui al presente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

~~(5-6)~~ Ai sensi dell'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica ~~25.11.1976~~ 25 novembre 1976, n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità ~~o gratifica natalizia.~~

~~(6-7)~~ In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

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

(8) I periodi di congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio") devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi retribuiti di cui all'articolo 111, a far data dalla sottoscrizione del presente Contratto, anche della quattordicesima.

~~(8-9)~~ Durante il periodo di ~~assenza obbligatoria e facoltativa~~ congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari ~~rispettivamente~~ all'ottanta per cento ~~ed al trenta per cento~~ della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

~~(9-10)~~ Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità,

ai sensi del sesto comma dell'articolo 1 della legge ~~29.2.1980~~, n. 33 29 febbraio 1980, n. 33.

~~(10-11)~~ Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26 e 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 ~~del 2001~~.

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

~~(12-13)~~ La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice o del genitore padre che avesse usufruito del congedo di paternità determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

L'articolo 179 del CCNL Turismo 4 marzo 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 179 - Integrazione

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

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

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

Articolo 180 - Congedo parentale

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

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

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

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

- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di dieci mesi di congedo parentale, elevabili a undici mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.

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

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

(4) I congedi parentali possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. Nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a quindici giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo. La contrattazione integrativa può stabilire diverse modalità di fruizione.

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

(6) L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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

~~(8) I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie e riposi, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione integrativa. A decorrere dal 1° luglio 2024, i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione dell'orario di cui all'articolo 111, mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dal 1° dicembre 2027.~~

All'articolo 181 (Permessi per allattamento) del CCNL Turismo 4 marzo 2010, il comma 7 è abrogato.

TITOLO IX (VIGENZA CONTRATTUALE) L'articolo 199 del CCNL Turismo 4 marzo 2010 e successive modifiche di cui all'Accordo di rinnovo del 18 luglio 2018 è sostituito dal seguente:

Articolo 199 - Decorrenza e durata

(1) Il presente Contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per le singole sezioni ed i singoli istituti, decorre dal 1° luglio 2024 e sarà valido sino al 31 dicembre 2027.

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

(3) Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

STESURA DEL CCNL

Le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2024 per procedere alla stesura del nuovo testo unico del CCNL, che includerà il presente accordo e i CCNL Turismo 4 marzo 2010, e l'Accordo di rinnovo del 18 luglio 2018.

Le parti si impegnano nella stesura definitiva del contratto a declinare in un'ottica di genere i contenuti di cui al presente contratto.

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

SEZIONE PUBBLICI ESERCIZI, STABILIMENTI BALNEARI, ALBERGHI DIURNI

Art. 1 - Sfera d'applicazione (Stesura 4 marzo 2010 e Accordo di rinnovo 18 luglio 2018) così modificato

.....

III) AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

- aziende addette alla preparazione, confezionamento e **distribuzione** di pasti e bevande (banqueting);

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo - Classificazione del personale (modifica art. 274 del CCNL 4 marzo 2010)

DECLARATORIE

- (1) I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali, di cui due relativi alla categoria quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.
- (2) Conseguentemente rientrano, per la corrispondenza delle declaratorie, le qualifiche riportate di seguito ovvero nelle parti speciali del presente contratto.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano in possesso di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

Conseguentemente rientrano in questa area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche riportate di seguito ovvero nelle parti speciali del presente contratto.

Quadro A

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

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

- capo area;
- direttore;
- responsabile di funzione in strutture organizzative complesse, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione responsabile tecnico;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Quadro B

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

- vice direttore;
- responsabile d'area mense;
- responsabile di funzione, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione, responsabile tecnico;
- responsabile punto vendita (esercizi minori) intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO PRIMO

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

- Capo servizio catering/**banqueting**;
- Ispettore amministrativo;
- Assistente senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;
- coloro che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, analista sistemista, responsabile delle procedure (qualità, sicurezza, privacy, D.lgs. n. 231/01, certificazioni ISO, sostenibilità);
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

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

- direttore servizio mensa o capo impianto mensa;
- capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere);
- capo laboratorio (compreso capo laboratorio pasticceria) intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;
- responsabile amministrazione e/o controllo;
- primo maître o capo servizio sala;
- ispettore mensa;
- dietologo;
- responsabile impianti tecnici;
- capo cuoco;
- supervisore catering;
- primo barman;
- capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco - bar;

- capo banconiere di pasticceria;
- responsabile del magazzino, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa di un magazzino complesso o piattaforma logistica, coordinando l'attività degli addetti ivi operanti;
- cassiere centrale catering;
- analista - programmatore;
- assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

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

- addetto amministrazione e controllo;
- barman unico;
- sotto capo cuoco;
- cuoco unico;
- primo pasticciere;
- capo operaio;
- capo reparto catering;
- assistente o vice o aiuto supervisore catering/ **banqueting**;
- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- maître;
- sommelier;
- programmatore;
- responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

- Segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;
- cuoco capo partita;
- cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina
- gastronomo;
- cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;
- barman;
- chef de rang di ristorante;
- cameriere di ristorante;
- secondo pasticciere;
- capo gruppo mensa;
- gelatiere;
- pizzaiolo;

- impiegati d'ordine, inseriti nelle funzioni aziendali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, commerciale, marketing, di amministrazione e controllo, del personale e della formazione, acquisti, manutenzione, tecnica;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature
- operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;
- nelle aziende di banqueting e catering, l'addetto all'attività di produzione di pasti, alla movimentazione all'allestimento e disallestimento dello spazio di cucina, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;
- nelle aziende di banqueting e catering, il cameriere, intendendosi per tale il lavoratore anche addetto alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;
- referente di magazzino;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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

- cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;

- cassiere mensa aziendale;
- magazziniere;
- centralinista;
- altri impiegati d'ordine;
- dispensiere;
- cantiniere;
- **terzo pasticcere;**
- banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
- banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- nelle aziende di banqueting e/o catering, addetto alla movimentazione, all'allestimento e al disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;
- sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;
- addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;
- addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;
- cameriere bar, tavola calda, self-service;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- barista;
- guardarobiere non consegnatario;
- secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto.
- addetto al controllo accessi di sede o di filiale, addetto alla sicurezza all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari (D.M. 6 ottobre 2009);

- conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso superiore a quattrocento chilogrammi;
- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;
- operatore della ristorazione commerciale organizzata in catena intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite, provvede alla preparazione e/o cottura di alimenti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

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

- commis di cucina, sala e bar tavola calda, self service che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
- addetto servizi mensa con almeno 15 mesi di anzianità nel settore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

- addetto al confezionamento di buffet stazione e pasticceria;
- secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;
- commis di cucina, sala, bar, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere p.e.);
- commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche
- addetto alla stiratura; - addetto di lavanderia;
- guardiano notturno;
- addetto servizi mensa con meno di 15 mesi di anzianità nel settore;
- addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione;
- guardarobiere clienti (vestiarista);
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Per il personale attualmente in forza inquadrato al 6° livello con anzianità di settore pari o superiore a 12 mesi alla data di sottoscrizione del presente CCNL, il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo alla firma del presente accordo.

Per il personale attualmente in forza inquadrato al 6° livello con anzianità di settore tra 6 e 12 mesi alla data di sottoscrizione del presente CCNL, il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo al compimento del dodicesimo mese.

LIVELLO SETTIMO

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

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
- lavatore catering;

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

Chiarimento a verbale

I lavoratori in forza alla data di stipula del presente Contratto, qualora svolgano mansioni corrispondenti a figure professionali non più presenti nella nuova classificazione del personale, mantengono la precedente denominazione della figura e le relative mansioni e livello di inquadramento. In sede di stesura del contratto si opererà un'armonizzazione della classificazione in modo sistematico.

Art. ...Riduzione dell'orario (riformulazione Art.111 CCNL 4 marzo 2010 per parte speciale Pubblici Esercizi)

1. Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 109, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore.
2. Per gli stabilimenti balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.
3. Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla [legge n. 54/1977](#) (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con [decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792](#)) e delle 24 ore di cui al 2° comma dell'articolo 52 del c.c.n.l. Turismo 8 luglio 1982.
4. Per tutti i lavoratori delle aziende di cui ai commi 1 e 2, assunti dopo il 1° gennaio 2018, verranno riconosciute per i primi due anni le 32 ore di permesso relative alle festività religiose abolite dalla [legge n. 54/1977](#) di cui al 3° comma. Decorsi due anni dall'assunzione, ai dipendenti delle aziende di cui al comma 1 verranno riconosciute ulteriori 36 ore e ai dipendenti delle aziende di cui al comma 2 verranno riconosciute ulteriori 38 ore. Decorsi quattro anni dall'assunzione ai dipendenti delle aziende di cui ai commi 1 e 2 verrà riconosciuta la riduzione di orario annuale prevista per la generalità dei dipendenti dei rispettivi comparti.
5. La norma di cui al comma precedente si applica anche ai contratti a tempo determinato ad esclusione dei contratti a tempo determinato in aziende di stagione di cui all'articolo 82 e dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 83.
6. Ai fini della maturazione del requisito di cui al comma 4 per i lavoratori coinvolti nei cambi di gestione verrà considerata l'anzianità di servizio acquisita nei settori del presente contratto.
7. Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

8. Salvo quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, lett. m) e comma 5, lett. i), in presenza di esigenze aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori a mezz'ora.

9. La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle R.S.U./R.S.A., ove esistenti.

10. Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto.

11. Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal c.c.n.l. turismo 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dei permessi di cui al 3° comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.

12. I permessi saranno fruiti, di norma, entro il 30 giugno dell'anno seguente a quello di maturazione. I permessi non goduti entro settembre dell'anno successivo a quello di maturazione, saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della predetta scadenza.

13. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui ai commi 2, 3 e 8, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà riconosciuta.

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

15. Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio avverrà secondo quanto previsto all'art.289.

Articolo Paga base nazionale

(1) Le parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

LIVELLO	PAGA BASE AL	giu-24	giu-25	giu-26	giu-27	dic-27	Aument o totale	Paga base dic 2027
QA	1.706,49	82,22	65,78	65,78	49,33	65,78	328,88	2.035,37
QB	1.540,98	74,25	59,40	59,40	44,55	59,40	296,98	1.837,96
1	1.396,08	67,26	53,81	53,81	40,36	53,81	269,06	1.665,14
2	1.230,60	59,29	47,43	47,43	35,58	47,43	237,17	1.467,77
3	1.130,81	54,48	43,59	43,59	32,69	43,59	217,93	1.348,74
4	1.037,75	50,00	40,00	40,00	30,00	40,00	200,00	1.237,75
5	939,97	45,29	36,23	36,23	27,17	36,23	181,16	1.121,13
6S	883,51	42,57	34,05	34,05	25,54	34,05	170,27	1.053,78
6	862,96	41,58	33,26	33,26	24,95	33,26	166,31	1.029,27
7	774,70	37,33	29,86	29,86	22,40	29,86	149,30	924,00

Livello	Contingenza	PagaBasegiu-24	Totale giu-24
Qa	542,70€	1.788,71€	2.331,41€
Qb	537,59€	1.615,23€	2.152,82€
1	536,71€	1.463,34€	2.000,05€
2	531,59€	1.289,89€	1.821,48€
3	528,26€	1.185,29€	1.713,55€
4	524,94€	1.087,75€	1.612,69€
5	522,37€	985,26€	1.507,63€
6s	520,64€	926,08€	1.446,72€
6	520,51€	904,54€	1.425,05€
7	518,45€	812,03€	1.330,48€

Livello	Contingenza	Paga base giu-25	Totale giu-25
Qa	542,70 €	1.854,49 €	2.397,19 €
Qb	537,59 €	1.674,63 €	2.212,22 €
1	536,71 €	1.517,16 €	2.053,87 €
2	531,59 €	1.337,33 €	1.868,92 €
3	528,26 €	1.228,88 €	1.757,14 €
4	524,94 €	1.127,75 €	1.652,69 €
5	522,37 €	1.021,49 €	1.543,86 €
6s	520,64 €	960,13 €	1.480,77 €
6	520,51 €	937,80 €	1.458,31 €
7	518,45 €	841,89 €	1.360,34 €

Livello	Contingenza	Paga base giu-26	Totale giu-26
Qa	542,70 €	1.920,26 €	2.462,96 €
Qb	537,59 €	1.734,02 €	2.271,61 €
1	536,71 €	1.570,97 €	2.107,68 €
2	531,59 €	1.384,76 €	1.916,35 €
3	528,26 €	1.272,47 €	1.800,73 €
4	524,94 €	1.167,75 €	1.692,69 €
5	522,37 €	1.057,72 €	1.580,09 €
6s	520,64 €	994,19 €	1.514,83 €
6	520,51 €	971,06 €	1.491,57 €
7	518,45 €	871,75 €	1.390,20 €

Livello	Contingenza	Paga base giu-27	Totale giu-27
Qa	542,70 €	1.969,60 €	2.512,30 €
Qb	537,59 €	1.778,57 €	2.316,16 €
1	536,71 €	1.611,33 €	2.148,04 €
2	531,59 €	1.420,33 €	1.951,92 €
3	528,26 €	1.305,16 €	1.833,42 €
4	524,94 €	1.197,75 €	1.722,69 €
5	522,37 €	1.084,89 €	1.607,26 €
6s	520,64 €	1.019,73 €	1.540,37 €
6	520,51 €	996,01 €	1.516,52 €
7	518,45 €	894,14 €	1.412,59 €

Livello	Contingenza	Paga base dic-27	Totale dic-27
Qa	542,70 €	2.035,37 €	2.578,07 €
Qb	537,59 €	1.837,97 €	2.375,56 €
1	536,71 €	1.665,14 €	2.201,85 €
2	531,59 €	1.467,77 €	1.999,36 €
3	528,26 €	1.348,74 €	1.877,00 €
4	524,94 €	1.237,75 €	1.762,69 €
5	522,37 €	1.121,13 €	1.643,50 €
6s	520,64 €	1.053,78 €	1.574,42 €
6	520,51 €	1.029,27 €	1.549,78 €
7	518,45 €	924,00 €	1.442,45 €

Per le aziende della ristorazione collettiva le Parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

LIVELLO	PAGA BASE AL	giu-24	set-25	set-26	giu-27	dic-27	Aument o totale	Paga base dic 2027
QA	1.706,49	82,22	65,78	65,78	49,33	65,78	328,88	2.035,37
QB	1.540,98	74,25	59,40	59,40	44,55	59,40	296,98	1.837,96
1	1.396,08	67,26	53,81	53,81	40,36	53,81	269,06	1.665,14
2	1.230,60	59,29	47,43	47,43	35,58	47,43	237,17	1.467,77
3	1.130,81	54,48	43,59	43,59	32,69	43,59	217,93	1.348,74
4	1.037,75	50,00	40,00	40,00	30,00	40,00	200,00	1.237,75
5	939,97	45,29	36,23	36,23	27,17	36,23	181,16	1.121,13
6S	883,51	42,57	34,05	34,05	25,54	34,05	170,27	1.053,78
6	862,96	41,58	33,26	33,26	24,95	33,26	166,31	1.029,27
7	774,70	37,33	29,86	29,86	22,40	29,86	149,30	924,00

Livello	Contingenza	Paga Base giu-24	Totale giu-24
Qa	542,70 €	1.788,71 €	2.331,41 €
Qb	537,59 €	1.615,23 €	2.152,82 €
1	536,71 €	1.463,34 €	2.000,05 €
2	531,59 €	1.289,89 €	1.821,48 €
3	528,26 €	1.185,29 €	1.713,55 €
4	524,94 €	1.087,75 €	1.612,69 €
5	522,37 €	985,26 €	1.507,63 €
6s	520,64 €	926,08 €	1.446,72 €
6	520,51 €	904,54 €	1.425,05 €
7	518,45 €	812,03 €	1.330,48 €

Livello	Contingenza	Paga base set-25	Totale set-25
Qa	542,70 €	1.854,49 €	2.397,19 €
Qb	537,59 €	1.674,63 €	2.212,22 €
1	536,71 €	1.517,16 €	2.053,87 €
2	531,59 €	1.337,33 €	1.868,92 €
3	528,26 €	1.228,88 €	1.757,14 €
4	524,94 €	1.127,75 €	1.652,69 €
5	522,37 €	1.021,49 €	1.543,86 €
6s	520,64 €	960,13 €	1.480,77 €
6	520,51 €	937,80 €	1.458,31 €
7	518,45 €	841,89 €	1.360,34 €

Livello	Contingenza	Paga base set-26	Totale set-26
Qa	542,70 €	1.920,26 €	2.462,96 €
Qb	537,59 €	1.734,02 €	2.271,61 €
1	536,71 €	1.570,97 €	2.107,68 €
2	531,59 €	1.384,76 €	1.916,35 €
3	528,26 €	1.272,47 €	1.800,73 €
4	524,94 €	1.167,75 €	1.692,69 €
5	522,37 €	1.057,72 €	1.580,09 €
6s	520,64 €	994,19 €	1.514,83 €
6	520,51 €	971,06 €	1.491,57 €
7	518,45 €	871,75 €	1.390,20 €

Livello	Contingenza	Paga base giu-27	Totale giu-27
Qa	542,70 €	1.969,60 €	2.512,30 €
Qb	537,59 €	1.778,57 €	2.316,16 €
1	536,71 €	1.611,33 €	2.148,04 €
2	531,59 €	1.420,33 €	1.951,92 €
3	528,26 €	1.305,16 €	1.833,42 €
4	524,94 €	1.197,75 €	1.722,69 €
5	522,37 €	1.084,89 €	1.607,26 €
6s	520,64 €	1.019,73 €	1.540,37 €
6	520,51 €	996,01 €	1.516,52 €
7	518,45 €	894,14 €	1.412,59 €

Livello	Contingenza	Paga base dic-27	Totale dic-27
Qa	542,70 €	2.035,37 €	2.578,07 €
Qb	537,59 €	1.837,97 €	2.375,56 €
1	536,71 €	1.665,14 €	2.201,85 €
2	531,59 €	1.467,77 €	1.999,36 €
3	528,26 €	1.348,74 €	1.877,00 €
4	524,94 €	1.237,75 €	1.762,69 €
5	522,37 €	1.121,13 €	1.643,50 €
6s	520,64 €	1.053,78 €	1.574,42 €
6	520,51 €	1.029,27 €	1.549,78 €
7	518,45 €	924,00 €	1.442,45 €

La paga base nazionale delle aziende minori di cui all'art. 291 e 345 CCNL 4 marzo 2010 è stabilita come segue:

Livello	Contingenza	Paga Base giu-24	Paga base ridotta giu-24	Totale giu-24	Riduzione
Qa	542,70 €	1.788,71 €	1.783,03 €	2.325,73 €	5,68 €
Qb	537,59 €	1.615,23 €	1.610,07 €	2.147,66 €	5,16 €
1	536,71 €	1.463,34 €	1.458,18 €	1.994,89 €	5,16 €
2	531,59 €	1.289,89 €	1.285,50 €	1.817,09 €	4,39 €
3	528,26 €	1.185,29 €	1.181,42 €	1.709,68 €	3,87 €
4	524,94 €	1.087,75 €	1.084,39 €	1.609,33 €	3,36 €
5	522,37 €	985,26 €	982,16 €	1.504,53 €	3,10 €
6s	520,64 €	926,08 €	923,24 €	1.443,88 €	2,84 €
6	520,51 €	904,54 €	901,70 €	1.422,21 €	2,84 €
7	518,45 €	812,03 €	809,45 €	1.327,90 €	2,58 €

Livello	Contingenza	Paga base giu-25	Pagabaseridotta giu-25	Totale giu-25	Riduzione
Qa	542,70 €	1.854,49 €	1.848,81 €	2.391,51 €	5,68 €
Qb	537,59 €	1.674,63 €	1.669,47 €	2.207,06 €	5,16 €
1	536,71 €	1.517,16 €	1.512,00 €	2.048,71 €	5,16 €
2	531,59 €	1.337,33 €	1.332,94 €	1.864,53 €	4,39 €
3	528,26 €	1.228,88 €	1.225,01 €	1.753,27 €	3,87 €
4	524,94 €	1.127,75 €	1.124,39 €	1.649,33 €	3,36 €
5	522,37 €	1.021,49 €	1.018,39 €	1.540,76 €	3,10 €
6s	520,64 €	960,13 €	957,29 €	1.477,93 €	2,84 €
6	520,51 €	937,80 €	934,96 €	1.455,47 €	2,84 €
7	518,45 €	841,89 €	839,31 €	1.357,76 €	2,58 €

Livello	Contingenza	Paga base giu-26	Pagabaseridottagiu-26	Totale giu-26	Riduzione
Qa	542,70 €	1.920,26 €	1.914,58 €	2.457,28 €	5,68 €
Qb	537,59 €	1.734,02 €	1.728,86 €	2.266,45 €	5,16 €
1	536,71 €	1.570,97 €	1.565,81 €	2.102,52 €	5,16 €
2	531,59 €	1.384,76 €	1.380,37 €	1.911,96 €	4,39 €
3	528,26 €	1.272,47 €	1.268,60 €	1.796,86 €	3,87 €
4	524,94 €	1.167,75 €	1.164,39 €	1.689,33 €	3,36 €
5	522,37 €	1.057,72 €	1.054,62 €	1.576,99 €	3,10 €
6s	520,64 €	994,19 €	991,35 €	1.511,99 €	2,84 €
6	520,51 €	971,06 €	968,22 €	1.488,73 €	2,84 €
7	518,45 €	871,75 €	869,17 €	1.387,62 €	2,58 €

Livello	Contingenza	Paga base giu-27	Paga base ridotta giu-27	Totale giu-27	Riduzione
Qa	542,70 €	1.969,60 €	1.963,92 €	2.506,62 €	5,68 €
Qb	537,59 €	1.778,57 €	1.773,41 €	2.311,00 €	5,16 €
1	536,71 €	1.611,33 €	1.606,17 €	2.142,88 €	5,16 €
2	531,59 €	1.420,33 €	1.415,94 €	1.947,53 €	4,39 €
3	528,26 €	1.305,16 €	1.301,29 €	1.829,55 €	3,87 €
4	524,94 €	1.197,75 €	1.194,39 €	1.719,33 €	3,36 €
5	522,37 €	1.084,89 €	1.081,79 €	1.604,16 €	3,10 €
6s	520,64 €	1.019,73 €	1.016,89 €	1.537,53 €	2,84 €
6	520,51 €	996,01 €	993,17 €	1.513,68 €	2,84 €
7	518,45 €	894,14 €	891,56 €	1.410,01 €	2,58 €

Livello	Contingenza	Paga base dic-27	Paga base ridotta dic-27	Totale dic- 27	Riduzione
Qa	542,70 €	2.035,37 €	2.029,69 €	2.572,39 €	5,68 €
Qb	537,59 €	1.837,97 €	1.832,81 €	2.370,40 €	5,16 €
1	536,71 €	1.665,14 €	1.659,98 €	2.196,69 €	5,16 €
2	531,59 €	1.467,77 €	1.463,38 €	1.994,97 €	4,39 €
3	528,26 €	1.348,74 €	1.344,87 €	1.873,13 €	3,87 €
4	524,94 €	1.237,75 €	1.234,39 €	1.759,33 €	3,36 €
5	522,37 €	1.121,13 €	1.118,03 €	1.640,40 €	3,10 €
6s	520,64 €	1.053,78 €	1.050,94 €	1.571,58 €	2,84 €
6	520,51 €	1.029,27 €	1.026,43 €	1.546,94 €	2,84 €
7	518,45 €	924,00 €	921,42 €	1.439,87 €	2,58 €

La retribuzione dei lavoratori extra e di surroga il compenso orario omnicomprendivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura.

Livello	paga base	giu-24	giu-25	giu-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic-27
4	14,88€	0,72€	0,57€	0,57€	0,43€	0,57€	2,87€	17,75 €
5	14,16€	0,68€	0,55€	0,55€	0,41€	0,55€	2,73€	16,89 €
6s	13,56€	0,65€	0,52€	0,52€	0,39€	0,52€	2,61€	16,17 €
6	13,39€	0,65€	0,52€	0,52€	0,39€	0,52€	2,58€	15,97 €
7	12,53€	0,60€	0,48€	0,48€	0,36€	0,48€	2,41€	14,94 €

Livello	Paga base	giu-24	giu-25	giu-26	giu-27	dic-27
4	14,88€	15,60€	16,17€	16,74€	17,17€	17,75€
5	14,16€	14,84€	15,39€	15,93€	16,34€	16,89€
6s	13,56€	14,21€	14,74€	15,26€	15,65€	16,17€
6	13,39€	14,04€	14,55€	15,07€	15,45€	15,97€
7	12,53€	13,13€	13,62€	14,10€	14,46€	14,94€

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che la tranche di aumento prevista con decorrenza dal mese di giugno 2024 sarà erogata ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo con la retribuzione di agosto 2024 come arretrato rinnovo CCNL tenendo conto dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti, differiti maturati dal mese di giugno 2024.

SEZIONE AZIENDE ALBERGHIERE E COMPLESSI TURISTICO-RECETTIVI DELL'ARIA APERTA

SFERA DI APPLICAZIONE

I) AZIENDE ALBERGHIERE

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

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

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

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

e) *servizi di intermediazione per servizi di alloggio;*

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

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

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

II) COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

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

VII) PORTI E APPRODI TURISTICI

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

VIII) RIFUGI ALPINI

CHIARIMENTO A VERBALE

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

~~Nota a verbale~~

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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

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

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

~~Chiarimento a verbale~~

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

TITOLO II - CAPO III (SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE)

Articolo ... – Premio di risultato *e relativi indicatori*

- (1) L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è prevista mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, competitività, qualità, redditività, *efficienza e innovazione*.
- (2) Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
- (3) Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.
- (4) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
- (5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto ~~dall'articolo 1, comma 67 della legge n. 247 del 2007 e dall'articolo 2 comma 1, lettera c), del decreto legge n. 93 del 2008 e successive modificazioni~~ *dall'articolo 1, commi 182 e seguenti della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche e integrazioni*.
- (6) *Le parti, nel richiamare la disciplina dettata con l'accordo nazionale del 5 ottobre 2016, concordano che, ai fini della determinazione del premio di risultato, potranno essere assunti in considerazione, tra gli altri, i seguenti indicatori:*

indicatore	modalità di calcolo
tasso di occupazione dei posti letto	numero delle presenze diviso il numero dei posti letto esistenti moltiplicato per 365
<i>tasso di occupazione delle camere</i>	<i>numero delle camere occupate diviso il numero delle camere esistenti moltiplicato per 365</i>
fatturato per presenza	fatturato dell'attività ricettiva diviso il numero delle presenze
<i>giornate lavorate per presenza</i>	<i>numero di giornate lavorate dal complesso dei lavoratori dipendenti dell'azienda diviso il numero delle presenze in alternativa, se l'azienda occupa un numero significativo di lavoratori occupati a tempo parziale, basare l'indicatore sulle ore lavorate dal complesso dei lavoratori dipendenti anziché sulle giornate</i>
fatturato per altre attività	se l'azienda ha una componente importante di ricavi derivanti da attività diverse da quella ricettiva, possono essere adottati anche indicatori quali il fatturato per coperto, il fatturato per prestazioni accessorie, etc.
tasso di disintermediazione	valore del fatturato generato da prenotazioni dirette sul totale del fatturato in alternativa: numero delle presenze generate da prenotazioni effettuate direttamente sul totale del numero delle presenze
permanenza media	numero delle presenze diviso il numero degli arrivi
tasso di fidelizzazione	numero degli arrivi dei clienti abituali diviso il numero totale degli arrivi
Reputation	punteggio ottenuto su uno o più portali, a condizione che si possa garantire che si tratta di giudizi espressi da clienti che hanno effettivamente soggiornato

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

(8) Salvo diverse intese locali o aziendali, per le aziende stagionali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli articoli ... e ~~209, 260 e 293~~ del presente Contratto (*articoli 209 e 260 del CCNL Turismo 4 MARZO 2010*), con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti al premio di risultato.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 244 – Classificazione del personale (a modifica art. 244 CCNL 4 marzo 2010)

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

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale e organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento e il controllo dei diversi settori e servizi della azienda e cioè:

Aziende alberghiere

- direttore.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- direttore.

Porti e approdi turistici

- direttore del porto.

quadro B

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

Aziende alberghiere

- vicedirettore;
- food and beverage manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;
- room division manager alberghi e villaggi turistici, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;
- capo settore commerciale - capo settore marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;
- capo settore amministrativo - capo settore personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;
- capo settore acquisti - economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari

settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;

- capo settore tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica e amministrativa di gestione, coordini e organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;

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

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

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

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

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

- vicedirettore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

Porti e approdi turistici

- vicedirettore del porto.

LIVELLO PRIMO

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

Aziende alberghiere

- responsabile di ristorante (*restaurant manager*), intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;
- responsabile dei servizi prenotazione (*responsabile booking*), intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali e implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;
- responsabile della comunicazione istituzionale intendendosi per tale colui che – in seno a consorzi, raggruppamenti, reti, associazioni di imprese e organismi simili – coordina e gestisce le attività di promozione dell'immagine e della comunicazione anche istituzionale;
- responsabile tecnico di area;
- analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa e integrata di un sistema informativo aziendale;
- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
- responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping);
- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine (*executive chef*);
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- responsabile tecnico o amministrativo del porto;
- nostromo (qualora al nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore);
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

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

Aziende alberghiere

- capo ricevimento (*front office manager*);
- primo portiere;
- *capo servizi di sala* (primo maître d'hotel);
- capo cuoco (*chef*);
- prima governante (*head of housekeeping*);
- responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi

turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;

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

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

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

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

- capo servizio personale e formazione;

- capo c.e.d.;

- analista programmatore c.e.d.;

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

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

- funzionario di vendita;

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

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

- medico dietologo;

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

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

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

- responsabile impianti tecnici;

- capo servizio amministrativo;

- capo cuoco;

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

Porti e approdi turistici

- capo ufficio tecnico o amministrativo;

- responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza;

- responsabile tecnico dei mezzi nautici;

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

LIVELLO TERZO

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

Aziende alberghiere

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

- ~~controllo amministrativo~~ impiegato addetto all'amministrazione e controllo e alle procedure di qualità e sostenibilità senza superiore gerarchico nella funzione;
- impiegato addetto alla comunicazione istituzionale ~~senza capo~~ senza superiore gerarchico nella funzione;
- ~~corrispondente in lingue estere;~~
- ~~segretario ricevimento cassa o amministrazione (il primo segretario di cui al CCNL 14 luglio 1976, che svolga funzioni di capo ricevimento, verrà inquadrato al secondo livello come capo ricevimento, restando, viceversa, al terzo livello con le qualifiche di segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo segretario che non svolga le funzioni di capo ricevimento; la figura di cassiere di cui al CCNL 14 luglio 1976 confluisce in quella di segretario ricevimento e cassa o amministrazione);~~
- segretario front office e amministrazione, intendendosi per tale la figura del cassiere o del segretario che svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento, determinazione dinamica del prezzo di vendita (pricing) secondo le direttive ricevute, attuazione operativa delle politiche aziendali di gestione dei ricavi (revenue) e cassa, rispetto a quelle di portineria;
- portiere unico;
- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento;
- prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;
- dietista, nutrizionista, in possesso delle necessarie abilitazioni;
- infermiere ~~diplomato professionale~~ in possesso di diploma di laurea in scienze infermieristiche o equipollente;
- ~~fisiochinesiterapista diplomato~~ fisioterapista abilitato;

- coordinatore reparto cure sanitarie, intendendosi per tale colui che organizza gli appuntamenti dei clienti per i trattamenti, organizza e definisce il tableau delle attività giornaliere, supervisiona lo svolgimento delle attività del reparto, svolge attività professionale di servizio alla persona qualora in possesso dei titoli necessari e supporta la direzione della definizione dei budget di reparto;
- coordinatore centro benessere, spa e sport;
- cuoco unico;
- sottocapo cuoco (sous chef);
- capo pasticciere;
- governante unica (housekeeping manager);
- coordinatore housekeeping villaggi turistici;
- maggiordomo personale (butler);
- capo operaio;
- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al secondo livello);
- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);
- ~~- capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere;~~
 - barman unico, bartender;
 - economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;
 - portiere di notte;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti e attrezzature complesse;
- programmatore-c.e.d.;
- coordinatore delle attività di produzione e promozione in rete (social media, digital marketing, e-reputation, contenuti visual e web);
- capo animazione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore;
- magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione;
- segretario ricevimento e cassa o amministrazione;
- ~~cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica e adeguate capacità professionali;~~
- impiegato di concetto;
- capo ufficio contabile ~~impiegato di concetto;~~
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- impiegato di concetto;
- sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni di sommozzatore siano svolte con carattere di saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al quarto livello);
- operaio specializzato provetto;
- addetto alla torre di controllo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

Aziende alberghiere

- segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, ~~svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza~~ svolga attività di natura operativa, amministrativa e contabile, di prenotazione, di determinazione dinamica del prezzo di vendita (pricing) secondo le direttive ricevute, di implementazione delle politiche aziendali di gestione dei ricavi (revenue), di gestione della corrispondenza e di redazione di documenti aziendali;
- ~~stenodattilografa con funzioni di segreteria;~~
- ~~addetto a macchine elettrocontabili;~~
- pasticcere;
- pizzaiolo;
- guardarobiera unica consegnataria;
- portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);
- cuoco capo partita;
- chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore;
- seconda governante;
- barman, ~~barwoman~~ barmaid;
- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- ~~centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;~~
- capo garage;
- capo giardiniere;
- operaio specializzato, manutentore, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti e attrezzature;
- addetto fangoterapia;

- massoterapista;
- operatore di assistenza termale, intendendosi per tale colui che, oltre a curare l'accoglienza della clientela e l'erogazione dei trattamenti termali, predispone e utilizza le apparecchiature e i materiali necessari e svolge attività di supporto all'organizzazione e alla gestione del servizio;
- infermiere;
- estetista;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- istruttore di ~~ginnastica correttiva~~ attività fisico-motorie e discipline specialistiche, istruttore yoga, personal trainer;
- ~~operatore c.e.d., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;~~
- guida (trekking, bike, ski, escursioni);
- conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- capo squadra elettricisti, capo squadra idraulici, capo squadra falegnami, capo squadra dipintori, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti e attrezzature;
- infermiere;
- ~~stenodattilografa con funzioni di segreteria;~~
- pizzaiolo;
- commesso vendita al pubblico intendendosi per tale il lavoratore addetto al complesso delle operazioni connesse alla vendita;
- cameriere, chef de rang che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia esecutiva e conoscenze specialistiche;

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

Porti e approdi turistici

- ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al terzo livello);
- operaio specializzato con cumulo di mansioni;
- impiegato d'ordine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

LIVELLO QUINTO

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

Aziende alberghiere

- ~~centralinista~~;
- ~~telescriventista~~;
- magazziniere comune con funzioni operaie;
- assistente ai bagnanti (~~ex marinaio di salvataggio~~) in possesso delle necessarie abilitazioni;
- addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, alle procedure di certificazione, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e ~~movimento personale~~, con mansioni d'ordine;
- cassiere bar ristorante;
- ~~dattilografo~~;
- ~~conduttore con lingue~~;
- autista;
- giardiniere;

- ~~pulitore, lavatore a secco;~~
- lavandaio unico;
- capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;
- facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
- ~~guardia giurata;~~
- cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;
- conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 Kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 Kg;
- operaio qualificato, *manutentore*, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti e attrezzature;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- cuoco, cameriere, barista, *pasticcere*, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso e avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;
- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, ~~all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari~~, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela e opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- ~~operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;~~
- addetto alle attività di promozione in rete (social media, digital marketing, e-reputation, contenuti visual e web);
- addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- addetto alle vasche da fango, intendendosi per tale colui che provvede al trasporto dell'argilla termale ed esegue le operazioni di rifornimento delle vasche, di sterilizzazione e di irrorazione del fango;
- addetto alle inalazioni;
- massaggiatore;
- addetto centro benessere, SPA, sauna, sport, beauty farm, anche con funzioni di accoglienza clienti;
- assistente di portineria (*guest relations officer*), intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea per l'assistenza alla clientela;
- addetto booking, intendendosi per tale l'impiegato d'ordine con mansioni di attuazione operativa delle direttive inerenti alla gestione delle prenotazioni e gli adempimenti a esse connessi;
- addetto ai servizi animazione/miniclub con esperienza o pratica di lavoro di almeno quindici mesi nell'esecuzione delle relative mansioni;
- assistente alle comunità infantili, babysitter;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- ~~centralinista;~~
- magazziniere comune;
- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari etc., alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- controllore di campeggio senza autonomia decisionale;
- ~~sorvegliante di infanzia non diplomato;~~
- assistente alle comunità infantili, babysitter;
- ~~dattilografo;~~

- conducente automezzi e natanti;
- aiuto commesso;
- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita e alla ristorazione;
- impiegato d'ordine;
- cameriere di bar;
- barista;
- banconiere di tavola calda;
- cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso e avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande;
- pizzaiolo;
- addetto ai campi sportivi e ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;
- addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;
- assistente ai bagnanti in possesso delle necessarie abilitazioni (~~bagnino~~) (~~previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia~~);
- operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti e attrezzature;
- addetto a mansioni di ordine;
- capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;
- addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione;
- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, ~~all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari,~~ sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela e opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

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

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

Aziende alberghiere

- commis di cucina, sala e piani, bar, in possesso di *diploma corrispondente alle mansioni da svolgere* o che abbia comunque acquisito ~~pluriennale~~ *esperienza o pratica di lavoro di almeno quindici mesi nella esecuzione delle relative mansioni;*
- *commis piccole colazioni (addetto breakfast) in possesso di diploma corrispondente alle mansioni da svolgere o che abbia comunque acquisito esperienza o pratica di lavoro di almeno quindici mesi nella esecuzione delle relative mansioni;*
- addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- *commis di cucina, di ristorante, di bar in possesso di diploma corrispondente alle mansioni da svolgere o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro di almeno quindici mesi nella esecuzione delle relative mansioni;*
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- operaio comune addetto ai servizi portuali;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

Aziende alberghiere

- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;
- commis di cucina, sala e piani, bar, che non sia in possesso di *diploma corrispondente alle mansioni da svolgere, per i primi quindici mesi di servizio*;
- *commis piccole colazioni (addetto breakfast) che non sia in possesso di diploma corrispondente alle mansioni da svolgere, per i primi quindici mesi di servizio*;
- addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala ~~che non sia in possesso di diploma corrispondente alle mansioni da svolgere~~;
- addetto portineria;
- lavandaio;
- ~~conduttore~~;
- garagista;
- rammendatrice, cucitrice, stiratrice;
- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli, *servizio navette (shuttle)*;
- cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;
- cameriera villaggi turistici;
- ~~addetto mensa personale~~;
- vetturiere, *car valet*;
- aiuto reparto cure sanitarie, *intendendosi per tale colui che supporta l'operatore di assistenza termale nello svolgimento delle sue attività*;
- *assistente istruttore attività fisico-motorie e discipline specialistiche, istruttore yoga, personal trainer*;
- *operatore di stabilimento balneare, lacuale, piscinale, etc.*;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- operaio comune e/o generico;
- ~~guardiano~~ addetto al controllo delle aree notturno e diurno;
- ~~sorvegliante di ingresso~~;

- *addetto all'area di ingresso o di parcheggio;*
- accompagnatore su campo;
- commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self-service, tavola calda *che non sia in possesso di diploma corrispondente alle mansioni da svolgere, per i primi quindici mesi di servizio;*
- *stiratrice;*
- *lavandaio;*
- addetto ai servizi di spiaggia;
- custode;
- ~~cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;~~
- ~~cameriera/e camping, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;~~
- cameriere/a, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;
- addetto ai servizi animazione/miniclub;
- aiuto ricezionista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

- operatore unico dei servizi di pulizia;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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

Aziende alberghiere

- personale di fatica e/o pulizia ~~addetto alla~~ nei reparti sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;
- ~~vestiarista;~~
- addetto al mangano e alla stiratura con apparecchi automatici;
- commissioniere;
- dogsitter; petsitter;

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

Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

- personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;
- fattorino;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Porti e approdi turistici

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

Chiarimento a verbale

I lavoratori in forza alla data di stipula del presente Contratto, qualora svolgano mansioni corrispondenti a figure professionali non più presenti nella nuova classificazione del personale, mantengono la precedente denominazione della figura e le relative mansioni e livello di inquadramento. In sede di stesura del contratto si opererà un'armonizzazione della classificazione in modo sistematico.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

CAPO ... APPALTO DI SERVIZI

Articolo ... Appalto di servizi

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

- attività che vengono conferite in appalto;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore e dei conseguenti obblighi inseriti nel contratto di appalto derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

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

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

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

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

(6) Esperite le procedure di cui ai commi precedenti, in relazione agli appalti di servizi di pulizia e riassetto delle camere e altri servizi, l'appaltante utilizzerà solo appaltatori che si impegnino a corrispondere, ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda appaltante e che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quanto previsto dal vigente CCNL Turismo, comprensivo dell'assistenza sanitaria integrativa e di eventuali ulteriori servizi offerti dall'appaltante ai propri dipendenti (es. vitto/alloggio) a parità di livello

e di mansioni svolte, fermo restando che, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, l'appaltatore non potrà trasferire il lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

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

(9) *In particolare, l'informativa riguarderà:*

a) la salvaguardia dei livelli occupazionali;

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

ArticoloInternalizzazione

(1) Il datore di lavoro che intenda assumere in gestione diretta un servizio che in precedenza era affidato alla gestione di un appaltatore informerà, anche per il tramite dell'organizzazione territoriale degli imprenditori aderente alla competente organizzazione nazionale stipulante il presente Contratto, le rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA/RSU) unitamente alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto al fine dell'attivazione di un confronto e della definizione di eventuali intese sulla materia, con particolare riferimento alle modalità di armonizzazione delle eventuali differenze tra il trattamento economico e normativo in precedenza applicato dall'appaltatore e il trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale .2) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi territoriali e aziendali che regolano la materia disciplinata dal presente articolo.

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

Articolo ... - Contratti di durata superiore a dodici mesi

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

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

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

TITOLO VI - CAPO II (PAGA BASE NAZIONALE)

Articolo ... - Aumenti retributivi mensili

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

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

Articolo ...- Paga base nazionale conglobata dal 1° luglio 2024

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

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

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

livelli	lug 2024	giu 2025	mag 2026	apr 2027	nov 2027
A	2.298,57	2.355,58	2.405,46	2.455,35	2.483,86
B	2.128,24	2.181,02	2.227,20	2.273,39	2.299,78
1	1.982,17	2.031,35	2.074,38	2.117,40	2.141,99
2	1.812,35	1.857,29	1.896,62	1.935,95	1.958,42
3	1.709,80	1.752,19	1.789,29	1.826,38	1.847,57
4	1.613,98	1.653,98	1.688,98	1.723,98	1.743,98
5	1.513,73	1.551,24	1.584,07	1.616,89	1.635,65
6s	1.455,81	1.491,89	1.523,45	1.555,01	1.573,04
6	1.435,10	1.470,66	1.501,77	1.532,89	1.550,67
7	1.344,96	1.378,29	1.407,44	1.436,60	1.453,26

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

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

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

- all'articolo 65 del CCNL 14 luglio 1976 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici Esercizi;
- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979;
- elemento distinto della retribuzione di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 148 del CCNL Turismo 4 marzo 2010;
- indennità di contingenza di cui agli articoli 153 e 154 e all'allegato C del CCNL Turismo 4 marzo 2010.

EXTRA

La tabella contenuta al comma 3 dell'articolo 155 del CCNL Turismo 4 marzo 2010 è sostituita dalla seguente:

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

CAPO VII – MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Articolo - Tredicesima mensilità (artt. 225 e 269 CCNL 4 marzo 2010)

~~(1) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, i~~ In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una ~~gratifica pari ad una~~ mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, ~~contingenza~~, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

(2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, ~~le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 225 e 277. i giorni lavorati - determinati in ventiseiesimi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di ventiseiesimi di un rateo mensile.~~

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

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

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

Articolo ... – Quattordicesima mensilità (artt. 225 e 269 CCNL 4 marzo 2010)

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

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

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

(4) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, ~~le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 225 e 277.~~

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

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

~~(6) Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.~~

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

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

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

- a) ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino;
- b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;
- c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;
- d) *il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio corrisponderà il relativo prezzo all'azienda fornitrice nelle misure e con le decorrenze appresso indicate:*

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

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

SEZIONE IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO

Sfera di applicazione (stesura 4 marzo 2010 e Accordo di rinnovo 18 luglio 2018)

Imprese di viaggi e turismo

- a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali, succursali, ecc.) le imprese, i tour operator e i network di agenzie di viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti e servizi turistici;
- b) operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, studentesche giovanili e simili, in quanto svolgano attività di intermediazione e/o organizzazione t

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (art. 368 Stesura 4 marzo 2010)

La classificazione del personale del comparto delle imprese di viaggi e turismo è la seguente:

Area quadri

Ai sensi della [legge 13 maggio 1985, n. 190](#) e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio e di adeguata formazione professionale specialistica.

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

Quadro A

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

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

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

Quadro B

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

- capo agenzia ~~di categoria A + B~~ con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata;
- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;
- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio.

Livello 1°

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

- capo agenzia ~~di categoria A + B~~ con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
- ~~- capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;~~
- capo CED;
- addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;
- analista - Programmatore CED;
- addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

2° livello

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

- responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione;
- ~~- capo agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;~~
- capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;

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

3° livello

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

- addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;

- programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;

- promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;

- ~~stenodattilografa in lingue estere;~~

- segretario di Direzione corrispondente in lingue estere;

- traduttore e/o corrispondente in lingue estere;

- cassiere e/o addetto al cambio delle valute;

- impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;

- impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;

- programmatore CED

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

4° livello

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

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

5° livello

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

- hostess;
- ~~- dattilografo;~~
- addetto esclusivamente alle macchine contabili;
- addetto al centralino e/o telescriventi;
- fatturista;
- ~~- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;~~
- archivista;
- autista;
- portavalori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6°S livello

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

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

6° livello

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

- custode;
- portiere;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° livello

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

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

Chiarimento a verbale

I lavoratori in forza alla data di stipula del presente Contratto, qualora svolgano mansioni corrispondenti a figure professionali non più presenti nella nuova classificazione del personale, mantengono la precedente denominazione della figura e le relative mansioni e livello di inquadramento. In sede di stesura del contratto si opererà un'armonizzazione della classificazione in modo sistematico anche con riferimento alle figure del Media Manager, Web developer, Web Graphic e Designer CopYwriter e alla figura del DIRETTORE TECNICO alla luce della nuova normativa.

Art.- Paga base nazionale

Le Parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

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

Resta inteso che gli importi di paga base nazionale sono ridotti secondo quanto disposto dall'art. 152, comma 2, per il personale delle agenzie minori (art. 380 CCNL 4 marzo 2024).

Paghe base conglobate da Luglio 2024

LIVELLO	PAGA BASE CONGLOBATA	lug-24	set-25	sett.26	giu-27	dic-27
QA	2.210,16	2.281,42	2.338,43	2.395,45	2.438,20	2.495,22
QB	2.046,20	2.112,18	2.164,96	2.217,74	2.257,33	2.310,11
1	1.906,44	1.967,91	2.017,09	2.066,26	2.103,15	2.152,32
2	1.742,47	1.798,65	1.843,60	1.888,55	1.922,26	1.967,20
3	1.643,37	1.696,36	1.738,75	1.781,14	1.812,93	1.855,32
4	1.550,69	1.600,69	1.640,69	1.680,69	1.710,69	1.750,69
5	1.454,28	1.501,17	1.538,68	1.576,20	1.604,33	1.641,85
6S	1.398,37	1.443,46	1.479,53	1.515,60	1.542,65	1.578,72
6	1.378,55	1.423,00	1.458,56	1.494,12	1.520,79	1.556,35
7	1.291,81	1.333,46	1.366,78	1.400,11	1.425,10	1.458,42

Agenzie minori riduzioni

LIVELLO	PAGA BASE CONGLOBATA RIDOTTA	lug-24	set-25	sett.26	giu-27	dic-27
1	1.889,08	1.950,53	1.999,70	2.036,57	2.085,73	2.134,89
2	1.726,17	1.782,32	1.827,25	1.860,94	1.905,86	1.950,78
3	1.628,64	1.681,62	1.724,01	1.755,79	1.798,18	1.840,56
4	1.537,01	1.587,01	1.627,01	1.657,01	1.697,01	1.737,01
5	1.441,66	1.488,56	1.526,08	1.554,22	1.591,73	1.629,25
6S	1.386,27	1.431,37	1.467,44	1.494,50	1.530,58	1.566,66
6	1.366,98	1.411,45	1.447,02	1.473,71	1.509,28	1.544,86
7	1.280,76	1.322,42	1.355,76	1.380,75	1.414,08	1.447,42