

IPOTESI DI RINNOVO

Il giorno 21 dicembre 2024

Tra

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

E

Filcams- Cgil

Fisascat-Cisl

Uiltucs-Uil

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

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue and green ink, arranged in a loose, non-structured manner. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. The blue ink is used for the majority of the signatures, while a few are in green ink. The signatures are scattered across the lower half of the page, below the printed text.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

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

Articolo 5 PARI OPPORTUNITA'

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

In tale contesto le parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal D.lgs. 198/2006 e s.m.i, nonché alle norme di recepimento della Direttiva UE 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

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

In seno all'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per genere, categoria di inquadramento professionale, tipologia dei rapporti di lavoro e retribuzione di fatto, che saranno forniti dalle Associazioni Datoriali, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo percorsi di reinserimento;
- d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e s.m.i.;
- e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e s.m., e dai Fondi comunitari preposti;



2

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

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a violenze e molestie;

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

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

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

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

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

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

Per acquisire i dati necessari allo svolgimento di tale analisi, la Commissione – nel rispetto delle disposizioni di tutela della riservatezza dei dati personali – potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche disponibili presso altri organismi bilaterali (Osservatorio EBIT, Fondimpresa, Fontur, Quas) nonché presso gli Enti Pubblici e le Amministrazioni competenti.

L'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica dovrà assicurare in ogni bilancio di esercizio uno specifico capitolo di spesa per lo svolgimento di tale analisi, i cui risultati saranno assunti a riferimento dalle Parti per l'individuazione delle misure atte a favorire la partecipazione delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità.

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



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Dopo l'articolo 5 è inserito il seguente:

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

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

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



BILATERALITA'

Premessa

Le Parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Il versamento del contributo a EBIT costituisce obbligo non derogabile né fungibile in quanto volto a garantire ai lavoratori prestazioni condivise tra le parti di sostegno al reddito, di welfare e di formazione; di esso, pertanto, si è tenuto conto nell'ambito dei costi contrattuali e dello scambio sinallagmatico complessivo.

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

Le Parti riconoscono il presente sistema di bilateralità quale unico riferimento contrattuale del settore Industria Turistica.

Le Parti condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti ad ogni livello.

Per le stesse ragioni le Parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Sulla base di quanto definito nei precedenti commi, le Parti condividono i seguenti criteri di governance e di funzionamento dell'Ente bilaterale nazionale (EBIT), degli Enti bilaterali regionali e territoriali in quanto già esistenti e del Fondo Sanitario integrativo (Fontur),

FONTI

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

Sono altresì fonti della bilateralità e del welfare contrattuale:

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

GOVERNANCE

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

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

ORGANI

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

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

FUNZIONAMENTO E STRUTTURA AMMINISTRATIVA

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

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

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

- la definizione puntuale del ruolo e dei compiti del coordinatore, ove previsto, anche in considerazione della responsabilità nella gestione delle risorse economiche e del personale;
- di promuovere, ove possibile, una gestione associata/coordinata di alcuni servizi tra Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) e Fondo sanitario integrativo (Fontur), sul versante della gestione finanziaria e sugli acquisti al fine di conseguire maggiore efficienza e ottimizzazione dei costi.
- che, per le consulenze e incarichi esterni Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) e Fondo sanitario integrativo (Fontur), nonché gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali già costituiti, adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo principi di professionalità ed economicità, con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi, valutando comparativamente preferibilmente tre offerte. Nella valutazione delle offerte si dovrà adottare una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa verificando anche la regolarità contributiva e contrattuale delle imprese aggiudicatrici.

Articolo ... - Ente bilaterale Nazionale (EBIT)

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

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

- riscossione unificata mediante convenzione INPS ("modello F24") della contribuzione prevista in favore del sistema bilaterale secondo le aliquote indicate nel CCNL, salvo per alcune aziende multi localizzate per le quali si mantiene la modalità della riscossione tramite bonifico;
- attribuzione all'Ente Bilaterale Nazionale di compiti in materia di:
 - a. erogazione di sussidi economici e forme di "welfare" in favore dei lavoratori, escludendo qualunque forma di sovrapposizione con le prestazioni a carattere sanitario di competenza Fontur;
 - b. formazione/riqualificazione verso lavoratori, anche su piattaforme di e-learning dedicate, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale atte a conseguire una "certificazione di mercato" utile alla ricollocazione nel settore.
 - c. Finanziamento della formazione promossa dalle aziende o dagli enti bilaterali territoriali.

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

Nell'impiego delle risorse, EBIT dovrà rispettare un corretto rapporto tra spese di gestione e prestazioni/attività, assolvendo in ogni caso i compiti previsti dal contratto collettivo nazionale, in coerenza con il presente Accordo.

Ferme restando le regole di governance sopra definite, le Parti condividono l'esigenza di assegnare all'Ente Bilaterale nazionale (EBIT) il compito di monitoraggio sugli Enti Bilaterali Regionali e sugli

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo ... - Finanziamento

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

(2) Le Parti si danno atto che nel computo degli aumenti del CCNL si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo alla bilateralità nazionale dello 0,40 per cento del trattamento economico minimo di cui all'art. 110 per dipendente.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote rimane comunque obbligata, verso i lavoratori aventi diritto, all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale ed è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di cui all'art. 111 del CCNL.

(3) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) ai sensi del comma 1 sono rimosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico, per il tramite dell'INPS, ai sensi della convenzione stipulata il 21 gennaio 2014 tra l'Istituto e le Parti stipulanti il presente CCNL, ai sensi e per gli effetti della Legge 311/73. Per le imprese multi localizzate, ove non sia possibile accedere alla predetta convenzione, il pagamento dei contributi continuerà ad essere effettuato tramite bonifico.

Il dieci per cento della quota contrattuale di servizio è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT). La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza territoriale del gettito - tra gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali già costituiti. L'assegnazione dei contributi di competenza dell'Ente Bilaterale Regionale decorre dalla data di costituzione del medesimo e previa verifica del rispetto delle norme di cui al presente Titolo.

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

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

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

Articolo ... - Enti bilaterali Regionali

(1) Ferme restando le realtà territoriali già presenti, l'Ente Bilaterale è costituito a livello regionale, a cura delle rappresentanze locali delle Associazioni datoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

(1) L'Ente Bilaterale è costituito, a livello regionale, a cura delle rappresentanze locali delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

La costituzione dell'Ente Bilaterale è subordinata alla disponibilità di risorse nella misura di almeno 70.000 € annuali che si ritengono adeguate per la sostenibilità delle attività.

In presenza della predetta condizione, è possibile la costituzione di Enti Bilaterali pluri-regionali.

Nello svolgimento della propria attività si attiene alle previsioni contenute nel presente CCNL nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. ... dove si prevede che il rapporto tra i contributi raccolti e i costi di gestione siano: un minimo del 70% di attività e un massimo del 30% di costi generali.

L'Ente Bilaterale Regionale adotta lo Statuto e lo schema unico di rendiconto definiti a livello nazionale e si rapporta con l'ente nazionale al fine di individuare le attività ulteriori a quelle previste obbligatoriamente dal CCNL.

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

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

a. studi e ricerche sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo nonché sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni, inviandone i risultati all'Ente Bilaterale nazionale;

b. iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

c. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale nazionale e con i servizi locali per l'impiego;

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

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

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

Articolo 8 - SOSTEGNO AL REDDITO E WELFARE

(1) Le Parti si danno atto che, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - che, tra gli altri, ha esteso la disciplina dei trattamenti di integrazione salariale a tutti i datori di lavoro che occupano almeno 1 dipendente - l'obbligo di versamento di cui all'articolo 8 CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 viene meno a partire dal 1° gennaio 2022, data di entrata in vigore della suddetta legge.

A riguardo le Parti concordano che le aziende in regola con gli obblighi contributivi nei confronti dell'EBIT e che abbiano versato i contributi ex art. 8 del CCNL Industria Turistica 14 novembre 2016 di competenza successiva al 1° gennaio 2022, possano richiedere, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del CCNL, la restituzione dei predetti contributi, allegando copia dei versamenti effettuati al Fondo di integrazione salariale ex art. 29 d. lgs. 148/2015 e s.m.i.

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

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

Articolo ... AGGIORNAMENTO STATUTTE E REGOLAMENTI

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



Articolo 19
ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI

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

- a) per le aziende che occupano più di quindici dipendenti, mediante la contrattazione integrativa a livello aziendale che avrà ad oggetto erogazioni salariali – in coerenza con le strategie dell'impresa – strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta ai criteri nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata;

- b) per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, mediante una contrattazione integrativa a livello territoriale che avrà ad oggetto l'erogazione di un premio di produttività, eventualmente differenziato per comparti, correlato ai risultati mediamente conseguiti dalle piccole imprese del settore. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune utili a verificare l'effettivo incremento di produttività e redditività, le Parti potranno avvalersi anche dell'assistenza dell'EBIT nell'ambito di quanto descritto nel successivo articolo 20.

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

I relativi accordi hanno durata triennale.

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

Il negoziato di secondo livello si svolge:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RETRIBUZIONE OMNICOOMPRESIVA

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

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

Articolo 23 PREMIO DI RISULTATO

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

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

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

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

L'accordo per il premio avrà durata triennale.

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

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Articolo 24 ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

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

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

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

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

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

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

Importi:

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

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

TITOLO III – CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

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

Articolo 36 CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE

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

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

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

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

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

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

AREA "A"

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

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

AREA "B"

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

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

AREA "C"

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

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

AREA "D"

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

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



19

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

