

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

Articolo 38
PASSAGGI DI QUALIFICA

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.



CAPO X - APPALTO DI SERVIZI

Articolo 61 - MODALITÀ

Premesso che le parti concordano sulla assoluta rilevanza del fattore umano e del patrimonio di professionalità presente nelle aziende del comparto e che questa va salvaguardata privilegiando soluzioni alternative ad eventuali processi riorganizzativi di esternalizzazione si concorda quanto segue:

1) Fatto salvo quanto previsto dall'art. 47 della legge 428/1990, in occasione di un eventuale conferimento a terzi della gestione di un servizio direttamente gestito dall'azienda, questa ultima convocherà le RSU/RSA aderenti alle OO.SS stipulanti il presente CCNL, che potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL o, in loro assenza, convocherà direttamente le Segreterie Territoriali delle OO.SS per informarle circa tale conferimento.

2) L'informativa di cui al comma precedente, che avverrà entro il 15° giorno dalla data di convocazione, sarà finalizzata al confronto sui seguenti argomenti:

- a) servizi o attività che verranno conferite in terziarizzazione;
- b) numero complessivo dei lavoratori interessati dal conferimento;
- c) garanzia della corretta applicazione, da parte dell'impresa cui viene conferito il servizio, della vigente normativa in tema di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, di assicurazione generale obbligatoria, di integrale applicazione della contrattazione collettiva nazionale, sottoscritta dalle organizzazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché la garanzia del trattamento economico complessivo del CCNL applicato nell'azienda conferente;
- d) mantenimento, da parte dell'azienda cui viene conferita la terziarizzazione, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati in tale ambito.

3) Sempre entro il 15° giorno, su richiesta delle RSA o RSU delle OO.SS stipulanti il presente CCNL, o in loro assenza, le Segreterie Territoriali delle OO.SS aderenti alle OO.SS stipulanti il presente CCNL, sarà aperto un tavolo di confronto con l'obiettivo di raggiungere possibili intese per verificare formule organizzative diverse dall'appalto di servizi, con l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali, dell'unicità contrattuale e del trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda conferente, con particolare riferimento ai servizi offerti ai lavoratori della stessa.

Qualora durante il negoziato, si riscontri l'impossibilità di trovare soluzioni alternative, l'accordo dovrà prevedere che la società conferente utilizzi solo ditte appaltatrici qualificate che si impegnino a corrispondere ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda conferente, che risolvano il rapporto con modalità condivise, il medesimo trattamento economico e normativo del CCNL dell'Industria Turistica maturato all'atto del passaggio.

4) Entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1 del presente articolo, il tavolo dovrà chiudere la propria attività e le Parti saranno libere di procedere secondo le proprie determinazioni.

5) In caso di assenza di accordo, per il servizio esternalizzato, l'azienda farà ricorso solo ad aziende qualificate che si impegnino a garantire:

- a) la corresponsione, ai lavoratori interessati dalla terziarizzazione del servizio che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, di un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore al ccnl dell'Industria Turistica;
- b) di non trasferire il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate esigenze tecnico produttive od organizzative.

6) Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa ed eventuali ulteriori servizi (quali ad esempio vitto e alloggio) previsti dall'azienda conferente per i propri dipendenti, se già non disciplinati dal contratto applicato, saranno erogati dall'azienda cui è stato conferito l'appalto.

7) Nella mancata erogazione degli impegni di cui sopra l'azienda conferente garantisce, per i lavoratori coinvolti nella terziarizzazione, fino a 3 anni dalla cessazione dell'appalto la responsabilità solidale per i trattamenti economici spettanti ai lavoratori per effetto del servizio di appalto da essi svolto.

Quanto previsto ai punti 5 e 6 si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi di appalto sempreché dal libro unico del precedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio di cui trattasi per i sei mesi precedenti il cambio di appalto.

9) In caso di successivi cambi di appalto, l'azienda convocherà le RSA/RSU, unitamente alle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente Contratto, al fine di informarle rispetto alle modalità di subentro del nuovo appaltatore. Per le unità produttive con più di quindici dipendenti in cui non siano state costituite né RSA né RSU, la convocazione sarà indirizzata alle competenti Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il presente Contratto.

In particolare, l'informativa riguarderà:

- a) la salvaguardia dei livelli occupazionali;
- b) l'applicazione di quanto previsto ai precedenti punti 5 e 6;
- c) il CCNL che sarà applicato dall'azienda subentrante, fermo restando che al personale impiegato nell'appalto di servizi spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di settore stipulato dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

10) Le disposizioni, di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo si applicano esclusivamente alle strutture alberghiere e strutture alberghiere in catena.

I commi dal 5 al 7 non si applicano ai villaggi turistici ed ai complessi turistico ricettivi all'aria aperta.

11) Sono fatte salve le clausole di miglior favore stabilite da leggi regionali che regolano la presente materia e da accordi aziendali e/o territoriali già sottoscritti dalle parti firmatarie il presente CCNL alla data di stipula del presente accordo.

**Articolo 61bis
INSOURCING**

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 47 della legge 428/1990, ove ne ricorrano i presupposti, il datore di lavoro che intenda assumere in gestione diretta un servizio che in precedenza era affidato alla gestione di un appaltatore informerà le RSA/RSU unitamente alle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente Contratto al fine dell'attivazione di un confronto e della definizione di eventuali intese sulla materia, con particolare riferimento alle modalità di armonizzazione delle eventuali differenze tra il trattamento economico e normativo in precedenza applicato dall'appaltatore e il trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto e dalla contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale.

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

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

TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO

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

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

L'articolo 97 è abrogato.



Articolo 101 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA QUADRI

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

A decorrere dal 1° gennaio 2008, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente. A decorrere dal 1° gennaio 2025, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 360 a carico del datore di lavoro e in euro 50 a carico del Quadro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 380 a carico del datore di lavoro e in euro 50 a carico del Quadro.

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

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

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

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

CAPO VII – MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 116 - TREDICESIMA MENSILITÀ

L'ultimo comma è sostituito come segue:

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

Articolo 117 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

L'ultimo comma è sostituito come segue:

Per i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, a decorrere dal 1° luglio 2024, i periodi di congedo per maternità e paternità (obbligatorio e alternativo) sono computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. A decorrere dal 1° dicembre 2027, i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.

Articolo 118 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e, con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno concordato l'istituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti dell'Industria Turistica, denominato FONTUR.

Al Fondo sono iscritti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, cui si applica il presente CCNL, nonché i lavoratori dipendenti cui si applicano contratti di settori affini che lo prevedono esplicitamente.

È consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.

A decorrere dal 1° luglio 2005, all'atto dell'iscrizione è dovuta al Fondo una quota Una Tantum per ciascun iscritto pari a:

- euro 15,00, interamente a carico azienda, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno;
- euro 8,00, interamente a carico azienda, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, la quota Una Tantum di cui sopra – dovuta al Fondo all'atto della prima iscrizione del lavoratore – è di 15,00 euro per ciascun iscritto ed è interamente a carico azienda.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto, per ciascun iscritto, un contributo così determinato:

- a decorrere dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 10,00 mensili interamente a carico azienda.
- a decorrere dal 1° gennaio 2017 il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 11,00 mensili, di cui euro 10,00 a carico azienda ed euro 1,00 a carico lavoratore.
- a decorrere dal 1° gennaio 2018 il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 12,00 mensili, di cui euro 10,00 a carico azienda ed euro 2,00 a carico lavoratore.
- a decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 15,00 mensili, di cui euro 13,00 a carico azienda ed euro 2,00 a carico lavoratore.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria contrattuale.

I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel Regolamento.

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo posto a carico del dipendente.

Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del CCNL Industria Turistica si è tenuto conto di quanto previsto dal presente articolo per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

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

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito ed è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di cui all'art. 111 del CCNL.

La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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



Handwritten signatures in blue and green ink, arranged in a circular pattern around the bottom of the page.

TITOLO VII – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

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

A questo fine si stabilisce quanto segue:

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi, fruibili entro 3 anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato, così come previsto dalla citata norma di legge.

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

Il predetto periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

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

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

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

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

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

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

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





















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

Articolo ... - Tutela della genitorialità

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

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

a) per "congedo di maternità"-si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei 2 mesi precedenti la data del parto e nei 3 mesi successivi al parto.

In alternativa, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro:

- a partire da 1 mese prima della data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla nascita a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del servizio sanitario, o con esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sottoposta sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;

- dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D. Lgs n. 151 del 2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.

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

c) per "congedo di paternità obbligatorio" si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Durante lo stesso, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, poste a carico dell'Inps ed anticipata dal datore di lavoro.

Il congedo:

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

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

d) per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 mesi di vita del bambino. Tale diritto è riconoscibile per ogni figlio nato e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino.

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 151 del 2001, ciascun genitore ha diritto ad astenersi per i seguenti periodi:

- la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale, elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (ai sensi dell'art. 337 quater c.c.), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

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

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

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

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

4. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano. In caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. Lgs. 151 del 2001, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del

congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

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

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

La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. lgs. 151 del 2001, ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e/o di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

6. Ai sensi dell'art. 4 del decreto del presidente della Repubblica 25.11.1976 n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

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

8. I periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio") devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114 e, a far data dal 01 luglio 2024, anche della quattordicesima.

I periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. ... a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dal 1° dicembre 2027.

9. Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22 del D.Lgs. 151 del 2001 la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'Inps, i cui criteri di calcolo e la cui quantificazione sono previsti per legge. Durante il periodo di congedo parentale di cui all'art. 34 del D. Lgs. n. 151 del 2001 e s.m.i. il genitore che ne fruisce ha diritto a una indennità a carico dell'INPS i cui criteri di calcolo e la cui quantificazione sono previsti per legge. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33.

10. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29.2.1980, n. 33.

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

12. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità e parentale, fatto salvo quanto previsto agli artt. ... e ... del presente Contratto.

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

Articolo - Integrazione congedo di maternità

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

Art. - Congedo parentale

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

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

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

4. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 36 (adozioni e affidamenti) del D.Lgs. n. 151 del 2001 e successive modifiche e/o integrazioni.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi retribuiti di cui all'art. ..., tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.

Articolo - Riposi giornalieri

(1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

1-bis) nei casi previsti dall'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001, il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto al padre lavoratore.

(2) Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ed in alternativa al padre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno così come previsto dall'articolo 39 comma 3 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e s.m.i.. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per i genitori adottivi ed affidatari i riposi si applicano entro il primo anno dell'ingresso del minore nella famiglia.

(3) Per detti riposi, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

(4) L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a congruaggio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 43 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

(5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste all'articolo 122 del presente Contratto e da quelle previste sulla tutela del lavoro della donna.

(6) I riposi di cui al presente articolo sono utili ai fini della integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, della quattordicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. ...

Articolo ... – Congedo per la malattia del figlio

(1) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

(2) Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

(3) La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. Tale procedura vale anche in caso di adozione o affidamento sia nazionale o internazionale.

(4) I trattamenti economici, normativi e previdenziali dei periodi di congedo per la malattia del figlio sono disciplinati dall'articolo 48 e 49 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

Articolo ... – Obblighi della lavoratrice

(1) La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

(2) Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il trentesimo giorno successivo al parto la dichiarazione sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.

TITOLO VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

df

A

A

S

O

R

OH

R

M

R

for

R

2u ff E

A

S

A

TITOLO IX – VIGENZA CONTRATTUALE

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

Parte economica:

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

gennaio 2025: 85 euro

giugno 2025: 30 euro

maggio 2026: 35 euro

aprile 2027: 50 euro

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

gennaio 2025: 70 euro

settembre 2025: 30 euro

settembre 2026: 30 euro

giugno 2027: 40 euro

dicembre 2027: 30 euro

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

gennaio 2025: 225 euro

giugno 2025: 225 euro

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

Febbraio 2025: 100 euro

Giugno 2025: 110 euro

Novembre 2025: 110 euro

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

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

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

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

Letto, confermato e sottoscritto