

Roma, 29 luglio 2019
Rif. IJ

OGGETTO: Oggetto: rinnovo CCNL imprese di viaggio e turismo del 24 luglio 2019

Alla cortese attenzione di:
ASSOCIAZIONI REGIONALI FIAVET

Ai signori componenti di :
CONSIGLIO NAZIONALE FIAVET

Il 24 luglio 2019 è stato sottoscritto tra la FIAVET (Federazione Italiana Associazioni Imprese Viaggi e Turismo) e le organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil il CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo.

Tale importante traguardo è stato raggiunto dopo una faticosa trattativa durata più di 6 anni che ha visto la Fiavet in prima linea nella definizione della disciplina contrattuale che regola i rapporti di lavoro dei dipendenti delle imprese di viaggi e turismo e che ha conseguito importanti risultati positivi per il settore.

Innanzitutto, la fase negoziale ha fissato una vigenza per questa tornata contrattuale che decorre dal 1 gennaio 2019 fino al 30 settembre 2020 senza riconoscere la corresponsione di arretrati per le annualità precedenti, e quindi, di fatto prevedendo un minor costo rispetto agli altri CCNL concorrenti.

Il contratto sottoscritto è un complesso unitario e inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento inderogabile per i lavoratori delle aziende viaggio e turismo in quanto sottoscritto da associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, pertanto, rappresenta il contratto di riferimento ai fini del riconoscimento dei benefici economici e normativi.

Con la sottoscrizione del contratto la Fiavet ha assunto, inoltre, un ruolo soggettivo e individuale all'interno dell'Ente Bilaterale del Turismo sia in riferimento alle attività di formazione che di conciliazione e arbitrato.

Il contratto ha previsto con decorrenza luglio 2019 un aumento contrattuale a regime di 88 euro al quarto livello e riparametrato per i diversi livelli di inquadramento.

Tale importo viene erogato in due tranches e le decorrenze e gli importi dell'aumento, al quarto livello, sono i seguenti:

- Euro 44,00 da luglio 2019;
- Euro 44,00 da novembre 2019.

Viene effettuata una differenziazione retributiva per i dipendenti delle agenzie minori.

È stato, inoltre, concordato un importo una tantum di € 270 euro lordi divise in 3 tranches da 90 euro ciascuna al quarto livello di inquadramento con le seguenti decorrenze:

- 90 euro a ottobre 2019
- 90 euro a marzo 2020
- 90 euro a settembre 2020.

Si ricorda, a tal proposito, che l'una tantum non è utile ai fini del computo del TFR e degli altri istituti differiti ad eccezione del preavviso, e dovrà essere assoggettata a tassazione ordinaria, non trattandosi di importo riferibile ad anni precedenti (art. 17, DPR 22 dicembre 1986, n. 917

Nell'ambito del 2 livello di contrattazione è stata definita la specifica degli indicatori di riferimento ai fini della determinazione del premio di risultato ed inoltre è stato istituito un premio di risultato per i lavoratori di aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale.

Un importante risultato riguarda anche la previsione di una disciplina specifica relativa all'Assistenza sanitaria integrativa introducendo una specifica norma che richiama l'adesione al fondo EST quale fondo obbligatorio di settore.

Sono state previste iniziative su impulso delle parti volte alla realizzazione e all'aggiornamento delle competenze acquisite dai lavoratori favorendo l'introduzione di nuove tecnologie digitali.

Rispetto alla classificazione del personale sono stati inserite nuove figure professionali più adeguate alle esigenze del settore.

Nell'ambito dei diversi rapporti di lavoro è stata recepita e completamente definita la disciplina sull'apprendistato tra cui anche l'apprendistato per cicli stagionali.

È stata, inoltre, riconosciuta per la qualifica di addetto alle prenotazioni una durata superiore rispetto alle altre qualifiche professionali fino ad un massimo di 48 mesi.

In riferimento agli altri rapporti di lavoro è stato disciplinato il contratto a tempo determinato secondo le disposizioni del d.lgs 81/2015 con una segmentazione dettagliata sui limiti quantitativi previsti per le nuove assunzioni che favorisce notevolmente l'utilizzo di questo strumento di flessibilità. A ciò si aggiunge una specifica disciplina sulla stagionalità contrattuale che consente di superare i limiti del "Decreto Dignità".

Relativamente all'orario di lavoro è stata introdotta la possibilità di utilizzo della flessibilità oraria multiperiodale che consente di far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa realizzando diversi regimi di orario con il superamento dell'orario in determinati periodi dell'anno senza aggravio di costi ma recuperando il maggior orario durante altri periodi dell'anno in cui vi sia minore attività.

Infine un'importante previsione ha introdotto una clausola di ultravigenza contrattuale che consente alla scadenza del contratto che in caso di disdetta il CCNL resta in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Cordiali saluti.

Ivana Jelinic

Il Presidente