



**P&S**

STP



**P&S**

PEOPLE  
SOLUTIONS



Spett.le  
**Società**  
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 7 agosto 2024

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo-  
Ipotesi accordo di rinnovo del 26 luglio 2024 (codice CNEL: H04Z)**

Il 26 luglio 2024 Fiavet Confcommercio e le OO.SS. Cgil-Filcams, Cisl Fisascat e Uiltucs hanno stipulato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo, scaduto il 30 settembre 2020.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
3. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
4. LAVORO A TEMPO PARZIALE;
5. MENSILITÀ SUPPLEMENTARI;
6. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA;
7. CASSA QUAS;
8. PREMIO DI RISULTATO;
9. FERIE E ROL;
10. MANCE;
11. DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE.

**1. DECORRENZA E DURATA**

Il nuovo Contratto decorre dal 1° luglio 2024 e scadrà il 31 dicembre 2027, sia per la parte normativa sia per la parte economica.

**2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI**

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito un adeguamento dei minimi tabellari in 5 tranches, a decorrere dal 1° giorno del mese di competenza, in base a quanto illustrato nella seguente tabella.

Livelli	Minimi contrattuali (importi in euro)				
	Luglio 2024	Settembre 2025	Settembre 2026	Giugno 2027	Dicembre 2027
QA	2.281,42	2.338,43	2.395,44	2.438,20	2.495,21
QB	2.112,18	2.164,96	2.217,74	2.257,33	2.310,11
1	1.967,91	2.017,09	2.066,27	2.103,15	2.152,33
2	1.798,65	1.843,60	1.888,55	1.922,26	1.967,21
3	1.696,36	1.738,75	1.781,14	1.812,93	1.855,32
4	1.600,69	1.640,69	1.680,69	1.710,69	1.750,69
5	1.501,17	1.538,68	1.576,19	1.604,32	1.641,83
6S	1.443,46	1.479,53	1.515,60	1.542,65	1.578,72
6	1.423,00	1.458,56	1.494,12	1.520,79	1.556,35
7	1.333,46	1.366,78	1.400,10	1.425,09	1.458,41

*\*Si segnala che le Parti dell'accordo non hanno pubblicato le tabelle con i nuovi minimi aggiornati di cui ne auspichiamo il rilascio a breve, pertanto, la tabella riporta i nuovi valori calcolati sommando gli incrementi forniti dall'ipotesi di accordo in commento.*

**3. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Le Parti hanno concordato l'aggiornamento della classificazione del personale. A tal proposito, sono stati inseriti nuovi profili professionali ed eliminati alcuni profili divenuti obsoleti. Inoltre, è stato confermato che i lavoratori sono inquadrati nella classificazione su 10 livelli professionali (di cui due relativi alla categorie quadri).

**4. LAVORO A TEMPO PARZIALE**

In ragione di comprovate esigenze aziendali è prevista la valutazione delle richieste individuali di consolidamento del lavoro supplementare svolto in modalità continuativa che si configura di fatto in un aumento dell'orario di lavoro originariamente concordato.



## 5. MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Le Parti hanno apportato modifiche alla disciplina contrattuale delle mensilità aggiuntive prevedendo quanto segue.

### TREDICESIMA

I periodi di congedo di maternità e paternità (sia obbligatorio e sia alternativo), nonché i periodi di congedo parentale sono computati ai fini della piena maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.

### QUATTORDICESIMA

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo (26 luglio 2024) i periodi di congedo di maternità e paternità (sia obbligatorio e sia alternativo), sono computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità, inoltre, a decorrere dal 1° dicembre 2027 saranno considerati anche i periodi di congedo parentale.

## 6. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A decorrere dal 1° gennaio 2027, la contribuzione dovuta al Fondo EST è pari a 15,00 euro mensili per ciascun iscritto (di cui 13,00 euro a carico del datore di lavoro e 2,00 euro a carico del lavoratore).

## 7. CASSA QUAS

Con l'accordo in commento, è inoltre stabilito un incremento della contribuzione dovuta dal datore di lavoro alla Cassa di Assistenza Sanitaria "QUAS" per i lavoratori con la qualifica contrattuale di Quadro, come di seguito:

- dal 1° gennaio 2025, di 20,00 euro annui;
- dal 1° gennaio 2026, di 20,00 euro annui.

Di seguito si riporta il dettaglio della contribuzione annua dovuta alla Cassa QUAS alle diverse decorrenze.

Decorrenza	Contributo a carico azienda	Contributo a carico lavoratore	Totale contributo annuo
fino al 31 dicembre 2024	340,00 euro	50,00 euro	<b>390,00 euro</b>
Dal 1° gennaio 2025	360,00 euro	50,00 euro	<b>410,00 euro</b>
Dal 1° gennaio 2026	380,00 euro	50,00 euro	<b>430,00 euro</b>

La quota costitutiva *una tantum* è confermata in 340,00 euro a carico dell'azienda.

## 8. PREMIO DI RISULTATO



**P&S**

STP



**P&S**

PEOPLE  
SOLUTIONS



Al fine di diffondere l'utilizzo della contrattazione di secondo livello, le Parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993. L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con l'accordo integrativo, aziendale o regionale e sarà erogato alle scadenze stabilite dai contratti integrativi. Il premio spetta ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita nei suddetti contratti e che risultino iscritti nel LUL da almeno 6 mesi.

Ai fini dell'erogazione del suddetto premio, occorre considerare quanto segue:

- in caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso del medesimo periodo, l'importo è corrisposto in misura proporzionale;
- l'importo è escluso dalla base di calcolo del TFR;
- l'importo è comprensivo anche dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale;
- si assorbe, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga riconosciuto successivamente al 1° luglio 2024. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993;

Nell'ipotesi in cui, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa, non si raggiunga un accordo sul premio di risultato entro il 31 ottobre 2026, il datore provvederà all'erogazione, con la retribuzione del mese di novembre 2027, dei seguenti importi.

<b>Livello</b>	<b>Importo</b>
A, B	186,00
1, 2, 3	158,00
4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

Detto premio spetta ai lavoratori suddetti ed alle condizioni sopra indicate.

In alternativa alle suddette somme, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà l'importo di 140,00 euro (riproporzionato per i part-time) a strumenti di welfare. I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare entrambi gli importi al fondo di previdenza complementare Fon.Te.

Tuttavia, l'azienda potrà ritenersi esonerata dall'erogazione del premio di produzione, qualora si trovi in una situazione di comprovata difficoltà economico-finanziaria o produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostano negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



## 9. FERIE E ROL

Le Parti precisano che periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale sono utili ai fini della maturazione relative alle ferie ed i permessi per riduzione dell'orario di lavoro (c.d. ROL).

## 10. MANCE

L'accordo dispone l'abrogazione della disposizione contrattuale (art. 135 del CCNL) che prevede il divieto di accettazione delle mance.

## 11. DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le Parti hanno previsto che le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. n. 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 il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Ai fini dell'utilizzo di tale congedo, la lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo ed a produrre idonea certificazione. Il 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 e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. Tale 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. Tale congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni: 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.

In presenza delle condizioni di cui sopra, a richiesta della lavoratrice, è ammessa la proroga del congedo per ulteriori 3 mesi con diritto al pagamento di un'indennità pari all'ultima retribuzione (con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento). Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della 13ma, della 14ma e del TFR.

Infine, la lavoratrice ha diritto:

- alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa);
- al trasferimento presso un'altra unità produttiva della stessa azienda. Il datore, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile, entro 14 giorni dalla richiesta;



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



- a chiedere assistenza all'ente bilaterale competente per territorio ai fini della propria ricollocazione presso un'altra azienda;
- al termine del percorso di protezione e per un periodo di un anno, previa richiesta, ad essere assegnata ad un turno di lavoro che consideri le esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

\*\*\*

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*