

Il **9 febbraio** scorso **Federalberghi** e **Faita**, con l'assistenza di **Confcommercio**, da un lato, e le tre federazioni maggiormente rappresentative (**Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs**), dall'altro lato, hanno concluso un **accordo collettivo** con cui sono state apportate delle **modifiche al CCNL Turismo**, alcune in pianta stabile, altre in via temporanea.

In particolare, l'accordo in commento ha ad oggetto le seguenti **quattro tematiche**: la disciplina degli intervalli tra un **contratto a tempo determinato** ed un altro; l'individuazione delle somme rilevanti ai fini del calcolo del **trattamento di fine rapporto (tfr)**; il **trattamento retributivo** da applicare ai lavoratori delle imprese che aderiscono o hanno aderito al CCNL Turismo successivamente al 14 novembre 2016; la durata del CCNL Turismo del 18 gennaio 2014.

Le ragioni dell'accordo collettivo

Prima di analizzare nel dettaglio le novità sopra richiamate, è opportuno evidenziare che l'accordo in commento è stato concluso - come si evince chiaramente dalle "premesse" - in applicazione di una **clausola del CCNL Turismo del 18 gennaio 2014** (trattasi della "dichiarazione congiunta" posta a conclusione della "Premessa al CCNL Turismo") a tutela di fenomeni di c.d. **dumping contrattuale**.

Più nello specifico, tale clausola prevede un'**estensione automatica** dell'ambito di applicazione di quelle misure (**riduzioni di oneri e/o trattamenti di miglior favore**) che una delle stesse parti stipulanti il CCNL Turismo dovesse accordare, successivamente alla stipula del CCNL Turismo, ad un'altra organizzazione.

Ed è proprio in ragione dei contenuti del **rinnovo del CCNL da parte di un sistema contrattuale "concorrente"** che le parti (Federalberghi e le tre federazioni sindacali maggiormente rappresentative nonché firmatarie anche dell'accordo di rinnovo "concorrente") si sono sedute al tavolo negoziale per rinegoziare alcuni aspetti della precedente disciplina contrattuale.

Ricostruite così le ragioni ed il contesto in cui si colloca l'accordo in commento, occorre a questo punto esaminare le norme dell'accordo integrativo del 9 febbraio 2017.

Il contenuto dell'accordo del 9 febbraio 2017: a) le novità in materia di contratto a termine

La prima novità riguarda la disciplina degli **intervalli** che devono intercorrere tra un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ed un altro.

In particolare, le parti stipulanti l'accordo in commento, esercitando la delega contenuta nell'**art. 21, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015**, hanno inserito **un quarto comma all'art. 87 CCNL Turismo** prevedendo - in deroga a quanto disposto dal medesimo d.lgs. n. 81/2015 - che ai contratti a tempo determinato stipulati successivamente al 1° marzo 2017 si applicano gli **intervalli di 8 giorni** (in caso di rapporti a termine con durata inferiore a sei mesi) e di **15 giorni** (in caso di rapporti con durata superiore a sei mesi).

1. b) la norma temporanea in materia di tfr

L'accordo in commento ha poi introdotto una norma "temporanea" in materia di tfr valida esclusivamente per i periodi espressamente indicati.

Anche qui le parti, sfruttando la delega contenuta nell'**art. 2120, comma 2 c.c.**, sono intervenute sulla materia - anche qui in deroga alla disciplina legale - stabilendo che **sono escluse dal computo del tfr**:

- la **quattordicesima** per il **periodo dal 1° marzo 2017 al 30 giugno 2019**;
- le somme di cui all'**art. 111, comma 7 del CCNL Turismo**, e cioè quelle somme versate a titolo di permessi non goduti entro l'anno di maturazione, in pagamento nel periodo **9 febbraio 2017 - 30 giugno 2019** e di competenze degli anni 2016, 2017 e 2018.

Tali esclusioni si applicano esclusivamente ai rapporti di lavoro instaurati **in data anteriore al 14 novembre 2016** (data del rinnovo del CCNL del sistema contrattuale "concorrente") ai quali si applicano i livelli retributivi previsti dall'accordo del 18 gennaio 2014.

È stata, inoltre, prevista la **possibilità di estendere l'applicazione di tali disposizioni** anche ai rapporti di lavoro instaurati **successivamente al 14 novembre 2016**, ma alla condizione che a tali rapporti si applichino i livelli retributivi previsti dall'accordo del 18 gennaio 2014.

1. c) disposizioni speciali per i datori di lavoro che aderiscano o abbiano aderito al sistema contrattuale di Federalberghi dopo il 14 novembre 2016

L'accordo prevede che i datori di lavoro che aderiscano o abbiano aderito e dato applicazione al CCNL Turismo 18 gennaio 2014 dopo il 14 novembre 2016, ove non applicassero già un trattamento pari o superiore a quello previsto dall'accordo del 18 gennaio 2014, **adegueranno il trattamento retributivo** spettante alla generalità dei lavoratori dipendenti **con le gradualità e le misure previste dalle tabelle di cui all'accordo stipulato il 30 novembre 2016**.

La previsione contrattuale è intesa a **valorizzare i benefici derivanti dall'applicazione del CCNL Turismo anche per le aziende di nuova adesione**, per le quali è possibile usufruire del vantaggio derivante dai valori di paga base nazionale inferiori, a regime, rispetto a quelli della contrattazione "concorrente".

1. d) il CCNL Turismo scadrà il 31 dicembre 2018

L'accordo **proroga la vigenza del CCNL Turismo sino al 31 dicembre 2018**. Ricordiamo che, a fronte di una durata canonica di 36 mesi, era stata inizialmente fissata una durata di 40 mesi (accordo del 18 gennaio 2014), poi elevata a 56 mesi (accordo del 30 marzo 2016) ed ora ulteriormente prolungata a 68 mesi (dal 1° maggio 2013 al 31 dicembre 2018).

La scadenza del CCNL "concorrente" è invece fissata al 31 gennaio 2018, per una durata complessiva di 57 mesi.

Federico D'Addio

ADAPT Research Fellow

 [@federicodaddio](https://twitter.com/federicodaddio)

Scarica il **PDF** 