CNEL: H052

Scheda riassuntiva

CCNL TURISMO ALBERGHI IMPRESE CONFCOMMERCIO

Errata corrige tabella retributiva alberghi e campeggi minori

INDICE

1 RETRIBUZIONE
- 1.1 Minimi Retributivi
- 1.2 E.D.R.
- 1.3 Ex indennità di contingenza
- 1.4 Retribuzione di fatto

2 INDENNITÀ
- 2.1 Indennità di funzione quadro
- 2.2 Vitto e alloggio
- 2.3 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- 3.1 Passaggio di categoria
- 3.2 Prova

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO
- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI
- 5.1 Premio annuale di risultato
- 5.2 Gratifica Natalizia/Tredicesima
- 5.3 Quattordicesima
- 5.4 Scatti di anzianità
- 5.5 Straordinari e maggiorazioni
- 5.6 Contrattazione integrativa,aziendale,territoriale

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ
- 6.1 Ferie
- 6.2 Riduzione d'orario
- 6.3 Festività
- 6.4 Festività soppresse
- 6.5 Permessi retribuiti
- 6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale

7 ASSENZE
- 7.1 Malattia
- 7.2 Infortunio
- 7.3 Maternità
- 7.4 Congedo matrimoniale
- 7.5 Permessi non retribuiti
- 7.6 Aspettative
- 7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI
- 8.1 Apprendistato professionalizzante
- 8.2 Contratto a termine
- 8.3 Part time
- 8.4 Somministrazione di lavoro
- 8.5 Lavoro stagionale
- 8.6 Telelavoro
- 8.7 Lavoro ripartito (Job sharing)
- 8.8 Quadri

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO
- 9.1 Preavviso
- 9.2 Trattamento di fine rapporto

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA
- 10.1 Previdenza integrativa/complementare
- 10.2 Assistenza integrativa
- 10.3 Ente bilaterale
- 10.4 Polizze infortuni

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
FEDERALBERGHI, FEDERALBERGHI TERME, FEDERALBERGHI EXTRA, CNGA, FEDERALBERGHI ISOLE MINORI, UNIHOTEL FRANCHISING FEDERALBERGHI, ASSONAT, FAITA-FEDERCAMPING, CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL	5.7.2024	1.7.2024	31.12.2027	31.12.2027

1 RETRIBUZIONE

1.1 Minimi Retributivi

MINIMI AZIENDE ALBERGHIERE:
La tabella riporta i minimi retributivi aziende alberghiere, suddivisi per livelli di inquadramento e date di decorrenza.

Livello	1.7.2024	1.6.2025	1.5.2026	1.4.2027	1.11.2027
A	2.309,93	2.366,94	2.416,82	2.466,71	2.495,22
B	2.138,57	2.191,35	2.237,53	2.283,72	2.310,11
1	1.992,50	2.041,68	2.084,71	2.127,73	2.152,32
2	1.821,13	1.866,07	1.905,40	1.944,73	1.967,20
3	1.717,55	1.759,94	1.797,04	1.834,13	1.855,32
4	1.620,69	1.660,69	1.695,69	1.730,69	1.750,69
5	1.519,93	1.557,44	1.590,27	1.623,09	1.641,85
6S	1.461,49	1.497,57	1.529,13	1.560,69	1.578,72
6	1.440,78	1.476,34	1.507,45	1.538,57	1.556,35
7	1.350,12	1.383,45	1.412,60	1.441,76	1.458,42

Chiarimento a verbale: i lavoratori assunti con la qualifica di infermiere prima dell'1.7.2024, qualora non siano in possesso dei requisiti professionali previsti per l'inquadramento al 3° livello (diploma di laurea in scienze infermieristiche o equipollente), manterranno l'inquadramento al 4° livello.

MINIMI ALBERGHI A 1 O 2 STELLE:
La tabella riporta i minimi retributivi alberghi a 1 o 2 stelle, suddivisi per livelli di inquadramento e date di decorrenza.

Livello	1.7.2024	1.6.2025	1.5.2026	1.4.2027	1.11.2027
A	2.298,57	2.355,58	2.405,46	2.455,35	2.483,86
B	2.128,24	2.181,02	2.227,20	2.273,39	2.299,78
1	1.982,17	2.031,35	2.074,38	2.117,40	2.141,99
2	1.812,35	1.857,29	1.896,62	1.935,95	1.958,42
3	1.709,80	1.752,19	1.789,29	1.826,38	1.847,57
4	1.613,98	1.653,98	1.688,98	1.723,98	1.743,98
5	1.513,73	1.551,24	1.584,07	1.616,89	1.635,65
6S	1.455,81	1.491,89	1.523,45	1.555,01	1.573,04
6	1.435,10	1.470,66	1.501,77	1.532,89	1.550,67
7	1.344,96	1.378,29	1.407,44	1.436,60	1.453,26

Le riduzioni di cui sopra non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al 5° livello, nonché ai dipendenti degli ostelli ed ai dipendenti dei bed and breakfast e degli affittacamere.

CHIARIMENTO A VERBALE:
i lavoratori assunti con la qualifica di infermiere prima dell'1.7.2024, qualora non siano in possesso dei requisiti professionali previsti per l'inquadramento al 3° livello (diploma di laurea in scienze infermieristiche o equipollente), manterranno l'inquadramento al 4° livello.

1.2 E.D.R.
conglobato nei minimi.

1.3 Ex indennità di contingenza
conglobata nei minimi.

1.4 Retribuzione di fatto
paga base nazionale conglobata dell'indennità di caropane, eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto; indennità di contingenza; eventuali scatti di anzianità.

2 INDENNITÀ

2.1 Indennità di funzione quadro
liv. A, € 75,00; liv. B, € 70,00.

2.2 Vitto e alloggio
gli importi da corrispondere a titolo di indennità di vitto e alloggio vengono determinati come segue:

Servizio	Importo dal 1.7.2024	Importi dal 1.1.2026
Un pranzo	0,95	1,05
Una prima colazione	0,17	0,19
Un pernottamento	1,09	1,17

VITTO E ALLOGGIO PROVINCIALMENTE SUPERIORI:
Eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto, superiori a quelli di cui sopra, verranno adeguati nella misura massima riportata nella seguente tabella

Servizio	Importi dal 1.7.2024	1.1.2026
Un pranzo	0,10	0,20
Una prima colazione	0,01	0,03
Un pernottamento	0,09	0,17

2.3 Altre indennità
INDENNITÀ LAVORO DI DOMENICA: ai lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria
nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo 6 mesi.

3.2 Prova
180 giorni, liv. A e B; 150 giorni, liv. 1; 75 giorni, liv. 2; 45 giorni, liv. 3; 30 giorni, liv. 4 e 5; 20 giorni, liv. 6S; 15 giorni, liv. 6 e 7.
Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di 6 mesi.
Il personale che, entro il termine di 2 anni, viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuare di nuovo il periodo di prova.

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità
14.

4.2 Coefficiente giornaliero
26.

4.3 Coefficiente orario

192, orario 45 ore settimanali; 190, orario 44 ore settimanali; 172, orario 40 ore settimanali.

4.4 Orario di lavoro
40 ore distribuite su 5 giorni ½. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi; la contrattazione integrativa può ampliare tale periodo sino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Premio annuale di risultato
L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal ccnl è prevista mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati dalle parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività, di efficienza e innovazione.
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 integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il CCNL. A tal fine, sono stanziati i seguenti importi lordi:

Livello	Importo
A	296,00
B	296,00
1	251,00
2	251,00
3	251,00
4	222,00
5	222,00
6S	178,00
6	178,00
7	178,00

L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento di obiettivi definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale, alle scadenze stabilite nei contratti integrativi.
Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita nei sopraindicati contratti e che risultino iscritti nel LUL da almeno 6 mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.
Per i lavoratori part time, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.
Il premio non è utile al calcolo di nessun istituto di legge e contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.
Il premio è assorbito sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, che venga riconosciuto successivamente all'1.7.2024. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

PREMIO SENZA ACCORDO INTEGRATIVO ENTRO IL 31.10.2026:
Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa (come da disposizioni precedenti), non venga definito un accordo integrativo entro il 31.10.2026, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2027, i seguenti importi:

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

In alternativa a questi importi, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di € 140,00 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente in materia.
A fronte di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi naturali estremi, accertate dalle OO.SS., anche a livello territoriale o aziendale, le aziende saranno esonerate dagli importi sopra previsti.

5.2 Gratifica Natalizia/Tredicesima
1 mensilità da corrispondere in occasione della ricorrenza natalizia.
A decorrere dall'1.7.2024, i periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio), nonché i periodi di congedo parentale, saranno computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.

5.3 Quattordicesima
1 mensilità della retribuzione in atto al 30.6 di ciascuna anno, da corrispondere con la retribuzione del mese di luglio.
A decorrere dall'1.7.2024, i periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo o obbligatorio) saranno computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. A decorrere dall'1.12.2027, i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.

5.4 Scatti di anzianità
La tabella indica gli importi degli scatti d'anzianità, divisi per livelli di inquadramento.
6 triennali

Livello	Importo
A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6S	31,25
6	30,99
7	30,47

5.5 Straordinari e maggiorazioni
ammessi nel limite massimo di 260 ore annuali. Maggiorazioni:

- 20%, lavoro festivo;
- 25%, lavoro notturno (12% per personale con qualifica notturna);
- 30%, straordinario diurno;
- 60%, straordinario notturno.

5.6 Contrattazione integrativa,aziendale,territoriale
la contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale; di norma, gli accordi hanno durata quadriennale.
La contrattazione non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito da CCNL.

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ

6.1 Ferie
26 giorni lavorativi. La settimana lavorativa, comunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di 6 giorni.

6.2 Riduzione d'orario
104 ore annue. Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle ex festività religiose abolite.
I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.
I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, eccezion fatta per i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale.

6.3 Festività

Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono;

4 novembre: al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione, ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo.

6.4 Festività soppresse
vedere riduzione orario.

6.5 Permessi retribuiti

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI:
per partecipare alle riunioni degli organi stessi, nella misura di 24 ore per anno nelle aziende da 6 a 15 dipendenti e nella misura di 70 ore nelle aziende con oltre 15 dipendenti;

PERMESSI RAPPRESENTANTI SINDACALI:
per l'espletamento del loro mandato (8 ore mensili, nelle imprese che occupano di più o fino a 3.000 dipendenti; 1 ora all'anno per ciascun dipendente, nelle imprese che occupano fino a 200 dipendenti);

PERMESSI PER ASSEMBLEE:
10 ore annue per assemblee dei lavoratori, nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti;

PERMESSI PER DECESSO:
5 giorni di calendario per lutto familiare o casi di gravi calamità. Tale congedo potrà essere prolungato di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere;

PERMESSI STUDENTI RETRIBUITI:
150 ore annue retribuite pro capite in un triennio. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'azienda per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata.

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale
possono essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore all'orario contrattuale (massimo 4 settimane consecutive) e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore. I lavoratori interessati percepiranno la normale retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario di lavoro.
Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato in periodi di minore intensità lavorativa e comunque entro 12 settimane dall'inizio del periodo di maggiore intensità lavorativa.
Qualora i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi, rispettivamente a 12 e 24 settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema, il monte ore annuo dei permessi retribuiti è elevato a 116 ore.
I suddetti sistemi di flessibilità aziendale potranno essere effettuati per non più di due volte nell'anno e gli eventuali due periodi non dovranno essere consecutivi.

7 ASSENZE

7.1 Malattia

MALATTIA CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORTO:
per 180 giorni per anno (1.1–31.12). I lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o case di cura, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa. Le imprese con più di 15 dipendenti hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da Tbc fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o

stabilizzazione;

MALATTIA TRATTAMENTO ECONOMICO:

indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della stessa per i giorni dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS;

integrazione indennità INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 75% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 4° al 20° e del 100% per i giorni dal 21° in poi.

Il periodo di carenza stabilito dall'INPS è a carico del lavoratore per il primo giorno e a carico del datore di lavoro per i successivi 2 giorni. Nel caso, però, che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti 3 giorni, l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.
Trattamento economico alberghi diurni:

indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4º al 20º e pari a 2/3 della retribuzione per i giorni di malattia dal 21º in poi, posta a carico dell'INPS;

integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28% della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) normale retribuzione per i primi 3 giorni di malattia da corrispondersi da parte del datore di lavoro.

L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico: se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS.

7.2 Infortunio

INFORTUNIO CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORTO:
per 180 giorni nell'anno solare (1.1–31.12);

INFORTUNIO TRATTAMENTO ECONOMICO:
intera retribuzione nel giorno dell'infortunio e 60% della stessa per i 3 giorni successivi (per Alberghi diurni: integrazione indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio).
In caso di infortunio sul lavoro il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.
Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

7.3 Maternità
durante l'astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad una integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta.

CONGEDI PARENTALI:
si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 anni 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.
Ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro per i seguenti periodi:
-la madre lavoratrice 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, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.
Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.
I congedi parentali 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 quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per il periodo di congedo parentale.
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie e riposi, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previste dalla contrattazione integrativa.
A decorrere dall'1.7.2024, 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 per riduzione dell'orario, mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dall'1.12.2027.

7.4 Congedo matrimoniale
15 giorni di calendario con decorrenza dal 3° giorno antecedente la data del matrimonio. La richiesta di congedo deve essere avanzata con almeno 10 giorni di anticipo. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

7.5 Permessi non retribuiti

8 giorni all'anno ai dirigenti sindacali per la partecipazione trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

7.6 Aspettative

ASPETTATIVA PER MALATTIA O INFORTUNIO:
al termine del periodo di comporto, aspettativa per un massimo di 120 giorni (con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, il periodo di aspettativa generica sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni);

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE:
i lavoratori che siano eletti membri del parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a cariche sindacali provinciali o nazionali.

ASPETTATIVA PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE:
massimo di 3 mesi, da fruire su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, alle lavoratrici inserite nei percorsi relativi alla violenza di genere, durante i quali la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e tale periodo è coperto da contribuzione figurativa; sussistendone le condizioni, esso può essere prorogato per ulteriori 3 mesi con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.

7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG

è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le OO.SS. stipulanti, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo all'interruzione.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

APPRENDISTATO PROPORZIONE NUMERICA:
il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non può superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato. il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne ha in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. a tal fine non si considerano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, i rapporti di lavoro conclusi durante o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza.

APPRENDISTATO SOSPENSIONE:
in caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori a 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi.

APPRENDISTATO PREAVVISO:
alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso di 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. in caso di mancato preavviso si provvederà come previsto dal ccnl.

APPRENDISTATO FORMAZIONE:
il datore di lavoro potrà avvalersi di strutture formative esterne organizzate, dell'ente bilaterale e della contrattazione di secondo livello. le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite il fondo for.te. durata: liv. 2 e 3: 80 ore medie annue; liv. 4, 5 e 6s: 60 ore medie annue; liv. 6: 40 ore medie annue. per i rapporti di apprendistato stagionale, l'impegno formativo sarà riproporzionato.

APPRENDISTATO TRATTAMENTO ECONOMICO DI RIFERIMENTO:
determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti proporzioni: 1° anno: 80%; 2° anno: 85%; 3° anno: 90%; 4° anno: 95%. eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data del ccnl sono conservati ad personam. la retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

APPRENDISTATO ASSISTENZA INTEGRATIVA:
gli apprendisti devono essere iscritti ai fondi di assistenza del ccnl turismo.

APPRENDISTATO TRATTAMENTO NORMATIVO:
agli apprendisti si applicano i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.

APPRENDISTATO DURATA:
liv. 2, 3, 4, 5, 6s: 36 mesi; liv. 6: 24 mesi. per le figure professionali i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 mesi.

APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI:
è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo

svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di 48 mesi consecutivi di calendario.
Qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni riportate ai punti a), b) e c), la durata della formazione e, conseguentemente, la durata massima del rapporto di apprendistato, possono essere rideterminate come riportato nella tabella che segue:

L'apprendista è in possesso di un titolo di studio o di una qualifica professionale o di un diploma attinente il turismo, valevole come "apprendimento formale";

L'apprendista ha partecipato ad iniziative promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, valevoli come "apprendimento non formale";

L'apprendista ha maturato esperienze valevoli come "apprendimento informale".

Livello Inquadramento	Durata rapporto (mesi)	Durata formazione (ore medie annue)
2 e 3 artigianato	46	60
4 artigianato	40	60
2,3,4,5,6S	34	60
6	22	45

Per "artigianato" si intende le qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli dei profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigianato.
Durata formazione: Resta fermo che, per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato, la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

8.2 Contratto a termine

CONTRATTO A TERMINE LIMITI DI UTILIZZO:
oltre ai casi previsti dalla legge, è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi:

temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;

adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;

supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;

lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;

coperture di posizione non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività;

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente.
Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui sopra sarà contenuto nei seguenti limiti, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Dipendenti	Assunzioni
da 0 a 4	4 unità
da 5 a 9	6 unità
da 10 a 25	7 unità
da 26 a 35	9 unità
da 36 a 50	12 unità
oltre 50	20%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti a termine. Tali limiti non si applicano ai contratti a termine stipulati dalle aziende di stagione nonché ai contratti a termine stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività, sostituzione e affiancamento, intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno e cause di forza maggiore, come di seguito specificato.
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, c. 1, lett. a) del D.lgs. 81/2015 e successive modifiche e

integrazioni, le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che è consentita la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e non eccedente i 24 mesi, nelle seguenti ipotesi:
-Grandi eventi (ed es. Olimpiadi, Expo, Giubileo) da individuare a livello territoriale con apposito accordo sottoscritto dalle OO.SS aderenti alle parti firmatarie il CCNL.
I casi sopra indicati sono utili anche ai fini delle proroghe e dei rinnovi successivi ai primi dodici mesi, ma entro il limite dei ventiquattro mesi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, c. 1, del D.lgs. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni.

CONTRATTO A TERMINE NUOVE ATTIVITÀ:
i contratti a tempo determinato instaurati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non oltre i 12 mesi, che possono essere elevati sino a 24 dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

CONTRATTO A TERMINE APPOSIZIONE DEL TERMINE:
rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.
Rientrano, altresì, nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

CONTRATTO A TERMINE INTERVALLI TEMPORALI:
le Parti, con accordo del 21.11.2012, stabiliscono che l'intervallo di tempo tra un contratto a termine e l'altro, stipulati con il medesimo lavoratore e per le medesime mansioni, è fissato in 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 30 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi per tutte le fattispecie che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato nonché in ogni altra eventuale ipotesi individuata dalla contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale. Ai contratti a termine stipulati successivamente all'1.3.2017 si applicano gli intervalli di 8 o 15 giorni rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi.
La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato non trova applicazione:

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, come i contratti a termine per i quali si conferma il diritto di precedenza;
- nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali;
- nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
- ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito, con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68/1999;
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello.

CONTRATTO A TERMINE LAVORO EXTRA O DI SURROGA:
È consentita l'assunzione diretta di manodopera, per una durata non superiore a 3 giorni, nei seguenti casi:

- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale;
- fine settimana;
- festività.

La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda

della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.
In mancanza della disciplina prevista dalla contrattazione integrativa, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato come segue:

Livello	1.7.2024	1.6.2025	1.5.2026	1.4.2027	1.11.2027
4	14,89	15,26	15,58	15,90	16,09
5	14,19	14,54	14,85	15,16	15,33
6S	13,58	13,91	14,20	14,50	14,67
6	13,41	13,74	14,03	14,32	14,48
7	12,55	12,86	13,13	13,40	13,56

Il compenso orario è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di 13a e 14a mensilità, nonché di TFR.

CONTRATTO A TERMINE LAVORATORI STUDENTI:
la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

8.3 Part time

PART TIME DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA:
il rapporto di lavoro part time è disciplinato come segue:

può essere di tipo orizzontale, verticale o misto;

la prestazione individuale è consentita in misura non inferiore ai seguenti limiti:

15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

PART TIME CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE:

le parti possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione delle clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione;

le parti possono concordare clausole elastiche, nei part time verticali o misti, relative alla variazione in aumento della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione;

In alternativa alle suddette maggiorazioni dell'1,5%, le parti possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili;

PART TIME WEEKEND:
possono essere stipulati part time della durata di almeno 8 ore settimanali, per il fine settimana, con studenti. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

8.4 Somministrazione di lavoro
Oltre ai casi previsti dalla legge, è consentito, nelle seguenti ulteriori ipotesi:

intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

sostituzione di lavoratori assenti;

servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di cui alle lettere a), b), d), e), sarà contenuto entro l'8% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di 3 lavoratori somministrati.
La stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad 1 mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.

8.5 Lavoro stagionale
Si considerano aziende di stagione quelle che hanno un periodo di chiusura durante l'anno. Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni. Il periodo di prova è fissato in 14 giorni per tutto il personale.

8.6 Telelavoro
Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

8.7 Lavoro ripartito (Job sharing)
Il contratto deve indicare la misura percentuale e di collocazione temporale del lavoro che si prevede venga svolto da ciascun lavoratore interessato, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
NB. Istituto abrogato dal D.lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto.

8.8 Quadri

POLIZZE QUADRI:
l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

ASSISTENZA SANITARIA QUADRI QU.A.S.:
i quadri devono essere iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria (Qu.A.S.). La relativa quota contributiva annua è fissata in € 340,00 (€ 360,00 dall'1.1.2025; € 380,00 dall'1.1.2026) a carico dell'azienda e in € 50,00 a carico del quadro. La quota costitutiva una tantum è fissata in € 340,00 a carico dell'azienda;

QUADRIFOR:
i quadri saranno iscritti all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri – Quadrifor, a favore del quale il contributo annuo è pari a € 75,00 (€ 50,00 a carico dell'azienda ed € 25,00 a carico del quadro).

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso
i termini di preavviso per il caso di licenziamento o di dimissioni sono i seguenti:

Livello	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità Da 5 a 10 anni	Anzianità Oltre 10 anni
A	4 mesi	5 mesi	6 mesi
B	4 mesi	5 mesi	6 mesi
1	2 mesi	3 mesi	4 mesi
2	1 mese	45 giorni	2 mesi
3	1 mese	45 giorni	2 mesi
4	20 giorni	30 giorni	45 giorni
5	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6S	15 giorni	20 giorni	20 giorni
6	15 giorni	20 giorni	20 giorni
7	15 giorni	20 giorni	20 giorni

9.2 Trattamento di fine rapporto
in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1º giugno 1982, il TFR verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare
previsto un Fondo pensionistico complementare (Fon.Te.) la cui contribuzione è così determinata:

0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a carico del lavoratore;

0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a carico del datore di lavoro;

3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo;

una quota una tantum, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,50 (€ 11,88 a carico dell'azienda e € 3,62 a carico del lavoratore).

Per i lavoratori di prima assunzione successiva al 28.4.1993 è prevista l'integrale destinazione al Fondo del TFR maturando.
Al momento dell'iscrizione il lavoratore può chiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

10.2 Assistenza integrativa
Fondo FAST: a decorrere dall'1.7.2004, devono essere iscritti al fondo i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno. A decorrere dall'1.7.2005, devono essere iscritti al fondo anche i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale. A decorrere dall'1.7.2009, devono essere iscritti al fondo anche i lavoratori dipendenti assunti con contratto di apprendistato.
È consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta al datore di lavoro per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto. La contrattazione integrativa territoriale può prevedere ulteriori casi e modalità di iscrizione dei lavoratori assunti a tempo determinato, previo assenso delle parti costituenti il fondo.
All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota costitutiva una tantum che, a decorrere dall'1.7.2014, è pari a € 15,00 per ciascun lavoratore iscritto, a carico del datore di lavoro.
A decorrere dall'1.7.2015, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a € 12,00 mensili per ciascun iscritto, di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. A decorrere dall'1.7.2027, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a € 15,00 mensili per ciascun iscritto, di cui € 13,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore.

10.3 Ente bilaterale
al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, la quota contrattuale di servizio per il finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40% di paga base, per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore.
L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,60% di paga base conglobata. Tale elemento è utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali e di legge, incluso il TFR.

10.4 Polizze infortuni
le indennità per il personale impiegatizio non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge vengono stabilite con un massimale di almeno € 7.746,85 per l'invalidità permanente e € 5.164,57 per la morte.