CCNL TURISMO (CONFESERCENTI)

1° luglio 2024 – 31 dicembre 2027

Firmatari datoriali	Firmatari sindacali
Fiepet, Fiba, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Assoturismo, Confesercenti	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs

ISTITUTI ECONOMICI

Mensilità aggiuntive

Tredicesima	1 mensilità da corrispondere in occasione del Natale
Quattordicesima	1 mensilità da corrispondere con la retribuzione del mese di luglio

Scatti di anzianità

6 scatti quadriennali

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

Indennità

Quadro	Livello	Livello A	Livello B
	Indennità	75,00 €	70,00 €

Trasferta

- **Settore delle Imprese di Viaggio e Turismo**
- Previsto il rimborso delle spese:
  - viaggio, vitto e alloggio
  - altre spese sostenute per l'espletamento della missione (telefoniche, postali e simili)
- Indennità di trasferta nazionale pari al 15% di 1/26° della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza
  Per le assenze inferiori a 24 ore, ma superiori alle 6 ore, tale indennità è pari al 10% di 1/26° della retribuzione mensile. Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al 10% calcolato come sopra
  - In caso trasferta internazionale, l'indennità è pari al 20%

Di cassa

- 5% della paga base tabellare (prevista solo per il settore imprese di viaggio e turismo)

Trasferimento

- Il lavoratore può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il personale trasferito ha diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro avvenga entro 6 mesi dal licenziamento, salvo casi di forza maggiore

Trasferimento residenza

- Al lavoratore capofamiglia spetta il rimborso delle spese di viaggio (per sé e per ogni familiare a carico), del mobilio, del bagaglio e dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione (massimo 6 mesi)
- Indennità pari a una mensilità della normale retribuzione (ridotta al 50% per il lavoratore non capofamiglia o che non abbia congiunti a carico)

Vitto e alloggio

- **Sezione Aziende alberghiere**

L'azienda fornisce vitto e alloggio ai lavoratori dipendenti: il lavoratore che ne usufruisce corrisponde il relativo prezzo all'azienda fornitrice.

- **Sezione Pubblici esercizi**

L'azienda fornisce fino a due pasti giornalieri ai dipendenti (cd. "cestino"): il lavoratore che ne usufruisce corrisponde il relativo prezzo all'azienda fornitrice. Il costo è stabilito in 1,65 €.

Maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
Lavoro festivo	20%
Lavoro notturno	25%
Straordinario diurno	30%
Straordinario festivo per imprese viaggi e turismo	40%
Straordinario notturno	60%
Straordinario notturno per imprese viaggio e turismo	50%
Lavoro supplementare (lavoratori part-time fino al raggiungimento dell'orario giornaliero del personale full-time)	**30%**

Straordinari

Massimo 260 ore annuali

Premio di risultato

Nel caso in cui non sia definito un accordo sul premio di risultato, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa entro il 31/10/2026, l'azienda eroga, con la retribuzione del mese di novembre 2027, i seguenti importi

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

ISTITUTI NORMATIVI

Orario di lavoro		
Coefficiente orario	• **192** (45 h settimanali) • **190** (44 h settimanali) • **172** (40 h settimanali)	
Coefficiente giornaliero	**26**	
Orario normale di lavoro settimanale	**Generalità**	• 40 ore distribuite su 5 giorni e mezzo
	Imprese Viaggi e Turismo	• 40 ore distribuite su 5 giorni
	Stabilimenti balneari	• 40 ore per il personale impiegatizio, distribuite su 6 giorni • 44 ore per il personale non impiegatizio, distribuite su 6 giorni
	Lavoro discontinuo	• **Settore Imprese di Viaggio e Turismo** • Orario di lavoro è di 45 ore settimanali - Sono considerati lavoratori discontinui: custodi, guardiani diurni e notturni, uscieri ed inservienti, telefonisti, portieri, addetti ai transfert, autisti.
Flessibilità oraria (orario plurisettimanale)	• Possibilità di superare l'orario contrattuale entro il limite di 48 ore settimanali, per massimo 20 settimane • Per altrettante settimane spetta una pari riduzione dell'orario di lavoro • Normale retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario di lavoro	

Ferie e permessi		
Ferie	**26 giorni**	
Permessi retribuiti	**Componenti di Consigli o Comitati**	• Per partecipare alle riunioni: - 24 ore per anno nelle aziende da 6 a 15 dipendenti - 70 ore nelle aziende con oltre 15 dipendenti • **Per le Imprese di Viaggi e Turismo:** al massimo 70 ore annue
	Rappresentanti sindacali	• 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
	Assemblee	10 ore annue
	Per lutto familiare o grave calamità	5 giorni di calendario, prolungabili fino ad un massimo di ulteriori 3 giorni in relazione alla distanza del luogo da raggiungere
	Diritto allo studio	- 150 ore pro capite in un triennio
Permessi non retribuiti	**Dirigenti oo.ss.**	- 8 giorni annui per partecipare a trattative sindacali/congressi/convegni di natura sindacale
	Elezioni	- astensione dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni
Riduzione orario	**Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi Diurni, Agenzie di Viaggio**	104 ore annue
	Stabilimenti Balneari	108 ore annue

Festività e festività soppresse	
Festività	• Festività riconosciute per legge e il Santo Patrono • 4 novembre: al lavoratore che presta servizio in tale giornata spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate senza alcuna maggiorazione o, in alternativa, il • godimento del corrispondente riposo compensativo
Ex festività	32 ore

Assenza per malattia e infortunio

Malattia

Comporto 180 giorni nell'anno solare

Aziende alberghiere, campeggi e villaggi turistici

Integrazione carico azienda	Periodo
2° e 3° giorno a carico del datore*	1°-3° giorno
Fino al 75% della retribuzione	4° - 20° giorno
Fino al 100% della retribuzione	Dal 21° giorno in poi

*Nel caso di malattia eccedente 3 giorni, i primi 3 giorni sono a carico del datore di lavoro.

Pubblici esercizi

Integrazione carico azienda	Normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi 3 giorni (carenza) qualora la durata della malattia superi i 5 giorni

Stabilimenti balneari, alberghi diurni

Integrazione carico azienda: pari al 28% della retribuzione

Normale retribuzione per i primi 3 giorni di malattia da corrispondersi da parte del datore di lavoro.

Imprese di viaggio e turismo

Integrazione carico azienda	Periodo
Fino al 100% della retribuzione	Primi 3 gg
Fino al 75% della retribuzione	4° - 20° giorno
Fino al 100% della retribuzione	Dal 21° giorno in poi

Infortunio

Trattamento economico	Giorno dell'infortunio
60% della retribuzione	3 giorni successivi

- Per i pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni: integrazione indennità Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio

Congedi e aspettative

Congedi

Maternità	5 mesi con integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione giornaliera netta
Paternità	Segue disciplina legale
Parentale	Segue disciplina legale
Matrimoniale Parentale	• 15 giorni di calendario con decorrenza dal 3° giorno antecedente il matrimonio • Richiesta da presentare con almeno 10 giorni di anticipo • Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione
Violenza di genere	• 90 giorni, in 3 anni, indennizzati dall'INPS al 100% (ex. art. 24, D. Lgs. 80/2015) • Possibilità di ulteriori 3 mesi di congedo retribuito al 100% a carico azienda

Aspettative

Malattia o infortunio	• Ulteriori 120 giorni esaurito il comporto • Per ai malati con gravi patologie oncologiche, il periodo di aspettativa sarà prorogato anche se eccede i 120 giorni
Tubercolosi	• 4 mesi ulteriori esaurito il comporto (6 mesi per le imprese con oltre 20 dipendenti)
Cariche pubbliche elettive / cariche sindacali	• Aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato

Periodo di prova							
Livello	A e B	1	2	3	4 e 5	6S	6 e 7
Durata massima (giorni effettivi)	180 giorni	150 giorni	75 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni

Preavviso per licenziamento o dimissioni			
Livello	**Anzianità**		
	Fino a 5 anni	**Tra 5 e 10 anni**	**Oltre 10 anni**
QA e QB	4 mesi	5 mesi	6 mesi
1	2 mesi	3 mesi	4 mesi
2 e 3	1 mese	45 giorni	2 mesi
4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni

Lavoro stagionale	
Preavviso	15 giorni
Prova	10 giorni
Retribuzione	• **Settore Pubblici Esercizi** - maggiorazione del 20% per ingaggio fino ad 1 mese - maggiorazione del 15% per ingaggio fino a 2 mesi - maggiorazione dell'8% per ingaggio oltre i 2 mesi e fino alla fine della stagione

Part-time		
Prestazione	**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 weekend	Possibilità di stipulare part time di almeno 8 ore settimanali, per il fine settimana, nei casi di studenti e percettori di forme di sostegno o integrazione al reddito. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.	
Clausole elastiche	• Possibilità di concordare clausole flessibili (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 • Possibilità di concordare clausole elastiche, nei part time verticali o misti, per variare in aumento la prestazione, (massimo del 30% su base annua). Le suddette ore in aumento sono retribuite con una maggiorazione minima del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione	
Lavoro supplementare	Limite massimo di ore stabilito dalla contrattazione integrativa In assenza di contrattazione integrativa il limite massimo è di 180 ore annue	

<table>
<tr><th colspan="4">Welfare contrattuale</th></tr>
<tr><td rowspan="4">Ente bilaterale</td><td colspan="3">• EBN</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Contribuzione</td><td>a carico lavoratore</td><td>• 0,20% della paga base per 14 mensilità</td></tr>
<tr><td>a carico impresa</td><td>• 0,20% della paga base per 14 mensilità</td></tr>
<tr><td colspan="3">• L’azienda che omette la contribuzione deve corrispondere al lavoratore, per 14 mensilità, un EDR non assorbibile, pari allo 0,60% della paga base conglobata
• Il versamento dell’EDR non esonera l’azienda dalla responsabilità verso il lavoratore per la perdita delle prestazioni erogate dall’ente bilaterale</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Previdenza integrativa</td><td colspan="3">• Fondo FONTE</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Contribuzione</td><td>a carico lavoratore</td><td>• 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR
• Una tantum di 3,62 € all’atto dell’iscrizione</td></tr>
<tr><td>a carico impresa</td><td>• 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR
• Una tantum di 11,88 € all’atto dell’iscrizione</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Assistenza Sanitaria integrativa</td><td colspan="3">• Fondo ASTER (generalità dei lavoratori)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Iscritti al Fondo tutti i lavoratori a tempo indeterminato, ad esclusione dei Quadri.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Contribuzione</td><td>a carico impresa</td><td>• 12,00 € mensili
• 15,00 € mensili dal 1° gennaio 2027</td></tr>
<tr><td colspan="2">• 15,00 € una tantum a titolo di iscrizione al fondo</td></tr>
<tr><td colspan="3">• Qu.A.S. (Quadri)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Contribuzione</td><td>a carico Quadro</td><td>• 50,00 € annui</td></tr>
<tr><td>a carico azienda</td><td>• 340,00 € annui
• 360,00 € annui dal 1° gennaio 2025
• 380,00 € annui dal 1° gennaio 2026</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Formazione</td><td colspan="3">• Fonter (generalità dei lavoratori)</td></tr>
<tr><td colspan="3">• Istituto Quadrifor (Quadri)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Contribuzione</td><td>a carico Quadro</td><td>25,00 € annui</td></tr>
<tr><td>a carico azienda</td><td>50,00 € annui</td></tr>
</table>