

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.49-2024

Oggetto: Rinnovo contrattuale CCNL Alberghi Confcommercio

Il giorno 5 del mese di luglio 2024, la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI, la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA- FEDERCAMPING, con la partecipazione di Confcommercio Imprese per l'Italia, la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, con la partecipazione delle delegazioni territoriali; la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL, con la partecipazione delle delegazioni regionali e territoriali; la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS, con la partecipazione delle delegazioni regionali e territoriali si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo.

Il contratto **decorre dal 1° giugno 2024 e scade il 31 dicembre 2027** sia la parte economica che normativa. Di seguito si fornisce una prima analisi di alcuni aspetti contrattuale interessati dall'accordo in esame:

- Incrementi retributivi;
- Sfera applicativa;
- Mensilità supplementari (13[^]ma e 14[^]ma);
- Vitto e alloggio;
- Assistenza sanitaria integrativa;
- Cassa Quas;
- Premio di risultato.

Incrementi retributivi

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime della **paga base** nazionale pari a **200,00 euro** per il **4° livello** (con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali), da corrispondersi in 5 tranches:

- **70,00 euro** a partire dal **1° luglio 2024**;
- **40,00 euro** a partire dal **1° giugno 2025**;
- **35,00 euro** a partire dal **1° maggio 2026**;
- **35,00 euro** a partire dal **1° aprile 2027**;
- **20,00 euro** a partire dal **1° novembre 2027**.

Gli importi degli incrementi retributivi risultano i seguenti:

livelli	lug 2024	giu 2025	mag 2026	apr 2027	nov 2027	totale
A	99,77	57,01	49,88	49,88	28,51	285,06
B	92,37	52,78	46,18	46,18	26,39	263,91
1	86,06	49,18	43,03	43,03	24,59	245,88

livelli	lug 2024	giu 2025	mag 2026	apr 2027	nov 2027	totale
2	78,66	44,95	39,33	39,33	22,47	224,73
3	74,18	42,39	37,09	37,09	21,20	211,95
4	70,00	40,00	35,00	35,00	20,00	200,00
5	65,65	37,51	32,82	32,82	18,76	187,57
6s	63,12	36,07	31,56	31,56	18,04	180,35
6	62,23	35,56	31,11	31,11	17,78	177,80
7	58,31	33,32	29,16	29,16	16,66	166,61

Per effetto degli incrementi retributivi concordati dalle Parti, i nuovi importi della paga base nazionale conglobata mensile risultano i seguenti

Alberghi e campeggi

livelli	lug 2024	giu 2025	mag 2026	apr 2027	nov 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

Alberghi e campeggi minori

livelli	lug 2024	giu 2025	mag 2026	apr 2027	nov 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

livelli	lug 2024	giu 2025	mag 2026	apr 2027	nov 2027
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

Sfera applicativa

Dalla sfera applicativa sono eliminati i pubblici esercizi e gli stabilimenti balneari, gli alberghi diurni e le imprese di viaggi e turismo e sono introdotte alcune modifiche agli altri settori.

Mensilità supplementari

Tredicesima mensilità

La corresponsione a tutto il personale è prevista in occasione delle ricorrenze natalizie, nella misura di una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

Viene modificato il calcolo dei ratei di tredicesima nell'ipotesi di **prestazione lavorativa ridotta** e/o di **rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi** nel corso dell'anno, convenendo che i **giorni lavorati**, determinati in 26esimi, relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, danno diritto alla maturazione di un ugual numero di **26esimi** di un **rateo mensile**.

Dall'ammontare della tredicesima è stabilita la **detrazione** dei ratei relativi ai **periodi di assenza** dal lavoro **non retribuiti** per una delle cause previste dal CCNL, fatto salvo quanto diversamente previsto in materia di integrazione della indennità di malattia per le sole attività che sono tenute a versare detto contributo aggiuntivo.

Per i periodi di congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio") nonché i periodi di congedo parentale devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.

Quattordicesima mensilità

A tutto il personale, con la retribuzione del mese di luglio, va corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno, calcolata su paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati, esclusi gli assegni familiari. Ai lavoratori spetta per intero la quattordicesima solo nel caso di prestazione di servizio nella stessa azienda per i 12 mesi precedenti il 1° luglio.

La nuova disposizione contrattuale prevede che, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, in caso di **prestazione lavorativa ridotta e/o rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi** nel corso dei **12 mesi precedenti** il 1° luglio, i giorni lavorati, determinati in 26esimi, relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, danno diritto alla maturazione di un ugual numero di **26esimi** di un **rateo mensile**.

Dall'ammontare della quattordicesima saranno **detratti** i ratei relativi ai **periodi di assenza** dal lavoro **non retribuiti** per una delle cause previste dal CCNL, fatto salvo quanto diversamente previsto in materia di integrazione della indennità di malattia per le sole attività che sono tenute a versare detto contributo aggiuntivo. A decorrere **dal 1° luglio 2024** i periodi di **congedo di maternità e paternità** ("alternativo" e "obbligatorio") saranno computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità, mentre i **periodi di congedo parentale** saranno computati a tali fini a partire **dal 1° dicembre 2027**.

Vitto e Alloggio

Con riferimento all'Allegato 1 del CCNL - Convenzione per la fornitura del vitto e alloggio per le aziende alberghiere, viene stabilito che il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio corrisponderà il relativo prezzo all'azienda fornitrice nelle seguenti misure:

servizio	decorrenza/importo	
	1° luglio 2024	1° gennaio 2026
un pranzo	euro 0,95	euro 1,05
una prima colazione	euro 0,17	euro 0,19
un pernottamento	euro 1,09	euro 1,17

Assistenza sanitaria integrativa

L'accordo prevede che, a decorrere dal **1° luglio 2027**, la **contribuzione** a favore del Fondo FAST 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**.

La quota di iscrizione e la contribuzione al Fondo sono parte integrante del trattamento economico e, quindi, in caso di **omissione** del **versamento** delle suddette quote da parte del **datore** di lavoro, assorbibile, pari a **14,00 euro mensili** (per 14 mensilità), fermo restando il diritto alle prestazioni sanitarie ed al risarcimento del maggior danno subito.

L'EDR è **utile** ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali e di legge, incluso il **TFR**.

Cassa Quas

Il rinnovo in esame prevede l'aumento anche della contribuzione dovuta dal datore di lavoro alla cassa di assistenza sanitaria QUAS per i lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri.

Nel particolare, il **contributo obbligatorio** dovuto alla **Cassa QUAS** dal datore di lavoro **augmenta**:

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

Tali importi sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza, comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria come definito tra le Parti.

Conseguentemente, la contribuzione alla Cassa QUAS è così ridefinita.

Decorrenza	Contr. c/Datore di lavoro	Contr. c/Quadro	Totale contributo annuo
Fino al 31 dicembre 2024	Euro 340,00	Euro 50,00	Euro 390,00
Dal 1° gennaio 2025	Euro 360,00	Euro 50,00	Euro 410,00
Dal 1° gennaio 2026	Euro 380,00	Euro 50,00	Euro 430,00

Premio di risultato

In tema di effettività della diffusione della contrattazione di 2° livello ed in particolare di **premio di risultato**, l'art. 13 del CCNL dispone che lo stesso è 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 (alle scadenze fissate nei contratti integrativi) sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.

Destinatari del premio sono i lavoratori qualificati **in forza nel mese precedente** la scadenza stabilita nei suddetti contratti e che risultino iscritti nel libro unico del lavoro 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.

Si sottolinea che il premio:

- per i lavoratori **part-time** l'ammontare del premio sarà proporzionato all'entità della prestazione.
- **non è utile** ai fini del calcolo di nessun istituto legale o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR;
- è **assorbito**, sino a concorrenza, da **ogni trattamento** economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, che venga riconosciuto **successivamente al 1° luglio 2024**.

In presenza di difficoltà economico produttive (quali ad esempio quelle che possono comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque caratterizzate da risultati significativamente negativi o che si discostano negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento), l'azienda comunicherà alle RSA o, in loro assenza, alle competenti organizzazioni territoriali, anche per il tramite dell'Ente Bilaterale del Turismo, l'impossibilità di procedere all'erogazione del premio, allegando la documentazione comprovante la situazione aziendale.

Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato **entro il 31 ottobre 2026**, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione **del mese di novembre 2027**, i seguenti importi:

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

In alternativa, alle modalità e alle somme sopra descritte, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di euro 140,00 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente. Tale somma

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

sarà riproporzionata per il personale a tempo parziale. I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare tale somma, al Fondo di previdenza complementare Fon.Te.

In ragione di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi naturali estremi (accertate dalle organizzazioni stipulanti l'accordo, anche a livello territoriale o aziendale), è disposto per le aziende l'esonero da tali importi.

Nell'ipotesi in cui a livello territoriale siano vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il CCNL, per i datori di lavoro che eventualmente non applichino tali accordi, l'importo di cui in tabella sarà rideterminato in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo di vigenza del CCNL.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 19 luglio 2024

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio