

ORGANIZZAZIONI DATORIALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FEDIMPRESE
FEDERAZIENDE

C.I.U. – UNIONQUADRI
S.NA.P.E.L.
FEDALP
FEDERDIPENDENTI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da Aziende da Aziende esercenti attività del
Commercio, Turismo e Servizi

(In vigore dal 25.06.2025 al 25.06.2028)

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.



CIU

© 2025 Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

Fedimpres

Federaziende

C.I.U.

S.Na.P.e.L.

FEDALP

Federdipendenti



2



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende da Aziende esercenti attività del “Commercio, Turismo e Servizi”

La presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del settore “Commercio, Turismo e Servizi” è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

- FEDIMPRESE:** Federazione del Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura, Terziario, Piccola e Media Impresa, dei Professionisti e dei Dirigenti d’Azienda
C.F. 80010190751
Via Sindaco Memmo, 8 – 73010 Guagnano (LE)
- FEDERAZIENDE** Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese, dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati
C.F. 93058540753
Via Leverano, 78/B – 73041 Carmiano (LE)
- C.I.U. – Unionquadri:** Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali
Via A. Gramsci, 34 – 00197 Roma (RM)
C.F. 97357550587
- S.NA.P.E.L.:** Sindacato Nazionale Pensionati e Lavoratori
C.F. 93126660757
Via Umberto I, 18 – 73015 Salice Salentino (LE)
- FEDALP** Federazione dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati
C.F. 93107010758
Via Cagliari, 2 – 73041 Carmiano (LE)
- FEDERDIPENDENTI:** Confederazione dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati
C.F. 93116140752
Circonvallazione Clodia, 163/167 – 00195 Roma (RM)



L'anno 2025, il giorno 25, del mese di giugno, presso la sede operativa della FedImprese, sita in Lecce, Viale San Nicola, 17/d,

tra

FedImprese, rappresentata dal Presidente Sig. Salvatore Longo;

Federaziende, rappresentata dal Presidente Dott.ssa Simona De Lumè;

e

C.I.U. – Unionquadri, rappresentata dalla Dott.ssa Gabriella Ancora;

S.Na.P.e.L., rappresentata dal Presidente Dott.ssa Carmela Denina;

FEDALP, rappresentata dal Presidente Dott.ssa Simona De Lumè;

Federdipendenti, rappresentata dal Presidente Sig. Simone Resinato;

SI RINNOVA

Il CCNL per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore del “Commercio, Turismo e Servizi”, già sottoscritto in data 30.05.2022. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle disposizioni del CCNL sottoscritto in data 30.05.2022 che si intendono integralmente confermate.

Modifiche all'art. 1

Art. 1 Premessa

Premesso che FEDIMPRESSE e S.NA.P.E.L. in data 27 ottobre 2014 hanno sottoscritto il C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore “*Commercio Turismo e Servizi*”, rinnovato in data 17 gennaio 2019, a seguito di intercorse relazioni sindacali, con FEDERAZIENDE, FEDALP e FEDERDIPENDENTI.

In data odierna, 25 giugno 2025, con l'apporto di C.I.U. – UNIONQUADRI, procedono ad un nuovo rinnovo del menzionato C.C.N.L..

Modifiche all'art. 16

Art. 16 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 25.06.2025 e scadrà il 25.06.2028 e, sia per la parte economica che per la parte normativa. Il CCNL, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a/r dalla controparte, s'intenderà rinnovato di anno in anno.

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Modifiche all'art.23

Art. 23 Il rapporto a tempo indeterminato ex L. 183/2014 (Jobs Act) e successive modifiche

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è regolato dal del D.Lgs. n. 23 del 04 marzo 2015 anche per le tutele avverso il licenziamento illegittimo, nullo o ingiustificato.



Modifiche all'art. 24

Art. 24 Istituti del nuovo mercato del lavoro

Si evidenziano le seguenti tipologie:

Tempo parziale (part time) (Titolo IX.)

Nel tempo parziale l'orario di lavoro è ridotto: o giornalmente (part-time orizzontale), o per alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale) o per alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico). Possono coesistere anche più forme di part-time. Riguardo alla forma, il contratto di lavoro a tempo parziale richiede l'atto scritto, pena la nullità.

Tempo determinato (Titolo X)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per 12 mesi a norma del D.Lgs 81/2015. Per i successivi rinnovi o proroghe che non possono portare ad una durata complessiva del rapporto a tempo determinato superiore ai 24 mesi tra le stesse parti per stesse mansioni e livello contrattuale, le parti devono addurre per iscritto nel contratto specifiche ragioni anche attinenti alla ordinaria produzione, di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto, a pena di nullità. Si fa rinvio per il resto alla disciplina di legge.

Lavoro intermittente o a chiamata (Titolo XII)

Tale contratto può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato: il lavoratore si obbliga a fornire prestazioni al datore di lavoro quando questi lo richiede, ovvero lo fornisce entro determinati limiti stabiliti. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

Somministrazione di lavoro (Titolo XIII)

In base alle norme vigenti un soggetto (definito somministratore), espressamente autorizzato, conclude con il soggetto interessato (utilizzatore) il contratto di somministrazione. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

Telelavoro

Si differenzia dal lavoro normale presso una sede Aziendale essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall'Azienda che però deve essere preventivamente verificato ed autorizzato dall'Azienda che può coincidere con la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto, comunque il Datore di Lavoro è tenuto a formare il lavoratore con quanto previsto dalla L. 81/2008 e s.s. sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e sui rischi evidenziati dal DVR.

Lavoro agile

Si fa rinvio agli artt. 18 e ss. della L. 81 del 2017

Modifiche al TITOLO XI - Art. 34

TITOLO XI Lavoro ripartito



5



Art. 34 Lavoro Ripartito: Definizione

Abrogato

Modifiche al TITOLO XII - Art.35

TITOLO XII Lavoro intermittente o a chiamata

Art. 35 Lavoro intermittente o a chiamata: definizione

È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
 - guardiani e personale di sorveglianza;
 - addetti a centralini telefonici privati;
 - fattorini;
- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

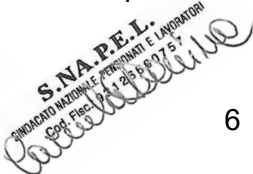
Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

Modifiche all'Art. 36

Art. 36 Lavoro intermittente o a chiamata: forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativa spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;



- d) le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità.

Ai sensi dell'art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. La comunicazione deve essere inviata preventivamente a mezzo sms, se la prestazione deve essere espletata entro le successive 12 ore dalla chiamata oppure via mail entro i successivi 30 giorni ad un apposito indirizzo PEC. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

Modifiche all'Art. 37

Art. 37 Lavoro intermittente o a chiamata: condizioni

Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello

Modifiche all'Art. 38

Art. 38 Lavoro intermittente o a chiamata: indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex Art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.



Modifiche all'Art. 39

Art. 39 Lavoro intermittente o a chiamata: divieti e condizioni

L'Azienda, ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 81/2015 non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamenti nelle identiche mansioni, nei 6 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

Modifiche all'Art. 53

Art. 53 Lavoro Agile: definizione

Si fa rinvio agli artt. 18 e ss. della L. 81 del 2017.

Modifiche artt. 54-55-56-57

Artt. 54 – 55 – 56 – 57 Abrogati

Modifiche all' Art. 78

Art. 78 Gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La durata del periodo di gravidanza è stabilita per legge in 5 mesi, decorre dall'inizio dell'ottavo mese di gravidanza e termina allo scadere del terzo mese successivo all'evento.

A norma dell'art. 20 D.Lgs. 151/2001, la Lavoratrice ha la possibilità godere della "flessibilità" della gravidanza, cioè di prorogare l'attività lavorativa per la durata dell'ottavo mese di gravidanza e, conseguentemente, di prolungare il periodo di congedo di maternità per un numero di giorni equivalente a quello dei giorni lavorati nell'ottavo mese di gravidanza. Per godere di tale opportunità la Lavoratrice deve farne relativa domanda entro e non oltre il settimo mese di gravidanza presentando le certificazioni richieste per legge dal D.Lgs. 151/2001.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità.



L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

1. licenziamento per giusta causa;
2. cessazione dell'attività dell'Azienda;

Modifiche all' Art. 87

Art. 87 Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

1. l'atto costitutivo della società cooperativa;
2. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
3. la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;



4. l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'Art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
4. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta. L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore.

Nei casi in cui vi sia un periodo di crisi aziendale e una indisponibilità di cassa l'azienda è esonerata dalle anticipazioni.

Modifiche all' Art. 97

Art. 97 Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale

Il Datore di Lavoro è tenuto direttamente al rispetto della normativa vigente in materia di prestazioni sanitarie accessorie in favore dei dipendenti, in ciò manlevando l'Ente bilaterale da medesimo incombente.

L'Ente tuttavia ha predisposto adesione ad un Piano Sanitario per prestazioni integrative al SSN, il cui versamento sarà indipendente dal versamento mensile in favore dell'ente e nel caso in cui manchino ulteriori tutele, sarà obbligatorio.

Qualora il datore di lavoro non corrisponda al lavoratore la quota per prestazioni sanitarie integrative che è obbligatoria, sarà moroso nei confronti del lavoratore e si profilerà inadempienza contrattuale. L'importo di ciascun versamento dovuto in favore dell'E.B.T.I. è fissato in euro 20,00/mese per ciascun rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda aderente all'Ente Bilaterale ed i propri lavoratori subordinati (in tal caso totalmente a carico dell'azienda). Questo versamento darà diritto alla formazione gratuita, nei limiti della spesa. In alternativa è possibile versare il dovuto mensile all'E.B.T.I. in termini percentuali nella misura dello 0,50% della base imponibile INPS di cui lo 0,40% a carico dell'azienda aderente e il restante 0,10% a carico del lavoratore.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile, di importo pari ad euro 40,00 lordi mensili per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto.



10



Modifiche all'Art. 114

Art. 114 Tabelle retributive Settore Commercio e Servizi

Dal 25.06.2025 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

Livello	PBNM
Quadro	2.740,00
I	2.285,00
II	2.025,50
III	1.810,50
IV	1.630,00
V	1.530,00
VI	1.483,00
VII	1.400,50
VIII	1.380,00

Modifiche all' Art. 116

Art. 116 Tabelle retributive Settore Turismo

Dal 25.06.2025 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

Settore Pubblici Esercizi - Ristorazione collettiva e commerciale - Rifugi Alpini - Stabilimenti Balneari - Alberghi Diurni - Imprese di viaggio e turismo, tour operator e network di agenzie di viaggio e turismo

Livello	PBNM
Quadro	€ 2.110,00
I	€ 1.885,00
II	€ 1.710,00
III	€ 1.620,20
IV	€ 1.535,00
V	€ 1.440,60
VI	€ 1.415,00
VII	€ 1.400,00
VIII	€ 1.380,00



CIU

Settore Pubblici Esercizi e Stabilimenti Balneari Minori

Livello	PBNM
Quadro	€ 2.085,00
I	€ 1.880,00
II	€ 1.715,00
III	€ 1.625,00
IV	€ 1.535,00
V	€ 1.430,20
VI	€ 1.415,00
VII	€ 1.400,00
VIII	€ 1.380,00

Settore Aziende Alberghiere, Complessi Turistico-ricettivi dell'aria aperta e Porti e Approdi Turistici

Livello	PBNM
Quadro	€ 2.136,00
I	€ 1.920,00
II	€ 1.775,00
III	€ 1.675,00
IV	€ 1.580,00
V	€ 1.470,00
VI	€ 1.430,00
VII	€ 1.410,00
VIII	€ 1.380,00



Livello	PBNM
Quadro	€ 2.130,00
I	€ 1.920,00
II	€ 1.760,00
III	€ 1.660,00
IV	€ 1.560,00
V	€ 1.470,00
VI	€ 1.440,00
VII	€ 1.410,00
VIII	€ 1.380,00

Modifiche Art. 125

Art. 125 Trasferta

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

A) Rimborso spese che potrà essere

- Rimborso forfettario

Il lavoratore riceve una somma fissa giornaliera per coprire le spese di trasferta, esente da tassazione fino a:

- € 46,48 al giorno per le trasferte in Italia
- € 77,47 al giorno per le trasferte all'estero

- Rimborso misto

Combina la modalità forfettaria con il rimborso analitico per spese documentate (come vitto e alloggio). La soglia esente si riduce di un terzo rispetto al rimborso forfettario puro:

- € 30,99 al giorno per le trasferte in Italia
- € 51,65 al giorno per le trasferte all'estero

In questa modalità, possono essere rimborsate anche altre spese aziendali (es. acquisto materiale di lavoro, cene aziendali).

- Rimborso analitico

Si basa sulla documentazione dettagliata delle spese sostenute. In questo caso, è possibile rimborsare forfettariamente le spese di trasferta entro un terzo delle soglie del rimborso forfettario puro:

- € 15,49 al giorno per le trasferte in Italia



CIU

- € 25,82 al giorno per le trasferte all'estero

- Trasferte all'interno del comune

Le indennità corrisposte sono integralmente imponibili, a meno che non si tratti di **spese di viaggio e trasporto tracciate** e debitamente documentate.

B) Diaria giornaliera

Anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 70% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".

Ai trasferisti (piazzisti, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Ai trasferisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

La Legge di Bilancio 2025 e il Decreto Legislativo n. 192/2024 hanno previsto l'obbligo di tracciabilità per i pagamenti relativi alle spese di trasferta. Dal 1° gennaio 2025, i rimborsi per vitto, alloggio, viaggio e trasporto – inclusi taxi e NCC – saranno esenti da tassazione solo se effettuati tramite strumenti tracciabili, ovvero:

- Carte di credito, debito o prepagate
- Bonifici bancari



- Assegni bancari o circolari
- App di pagamento riconosciute

Eccezione: I pagamenti per i trasporti pubblici di linea restano deducibili anche se effettuati in contanti, purché documentati.

Se i rimborsi avvengono in contanti, questi:

- Costituiscono reddito imponibile ai fini IRPEF per il dipendente
- Non sono deducibili ai fini IRES e IRAP per l'azienda

Modifiche all'art. 126

Art. 126 Distacco

L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà però rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso in cui comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta, per il tempo relativo, PBNM del livello professionale in cui effettivamente opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Azienda presso la quale il lavoratore è distaccato, la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore secondo il presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori ivi impiegati, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero. Per un tempo previsto superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

La normativa per i rimborsi seguirà il dettato della Legge n. 207/2024 e del Decreto Legislativo n. 192/2024 sulla trasparenza e tracciabilità nei flussi finanziari aziendali.



Modifiche Art. 132

Art. 132 Assunzione

Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'Art. 129 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 133 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali di Studi e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.
- k. Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Modifica all'Art. 134

Art. 134 Il Periodo di Prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i 3 mesi.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.



Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche. La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Modifica Art. 146

Art. 146 Recesso del Datore di lavoro

Come detto, fermo restando quanto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", come di seguito specificato:

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'Art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecidiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'Art. 144 che precede.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'Art. 144 che precede.



CIU

Le Parti si danno reciprocamente atto che, fermo restando che gli articoli non citati, né modificati dal presente accordo rimangono validi, con il presente, si è proceduto al rinnovo del C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende esercenti attività del settore di Commercio, Turismo e Servizi dando corso ai relativi effetti economici e temporali.

Il deposito presso il CNEL e gli altri organi competenti, viene affidato di comune accordo a Fedimprese.

Letto approvato e sottoscritto.

FedImprese



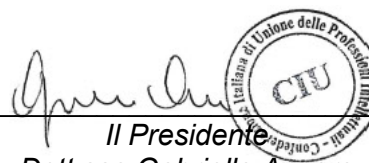
Salvatore Longo
Il Presidente
Sig. Salvatore Longo

Federaziende



Il Segretario Generale
Dott. Eleno Mazzotta

C.I.U.



Gabriella Ancora
Il Presidente
Dott.ssa Gabriella Ancora

S.Na.P.e.L.



Il Presidente
Dott.ssa Carmela Berina

FEDALP



Il Presidente
Dott.ssa Simona De Lumè

Federdipendenti



Il Presidente
Dott. Simone Resinato