



Turismo

Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale, Alberghi

In vigore dal 01.06.2024 al 31.05.2027
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. H05Z



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



CONFESAL

SINTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Turismo, Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale, Alberghi

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente e, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Il presente CCNL si applica alle aziende rientranti nei settori sotto specificati:

- Pubblici esercizi, comprese piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie dotate di cucina con al massimo 9 camere per alloggio e pubblici esercizi annessi ad alberghi diurni, palestre, impianti sportivi e stabilimenti balneari, compreso aziende addette alla preparazione, confezionamento e somministrazione di pasti e bevande (banqueting);
- Ristorazione collettiva, comprese aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering);
- Ristorazione commerciale;
- Rifugi alpini;
- Stabilimenti balneari;
- Alberghi diurni;
- Imprese di viaggio e turismo e tour operator;
- Alberghi, pensioni, locande (compresi ristoranti, tavole calde, bar e self-service annessi), pubblici esercizi annessi ad alberghi e pensioni che siano dotati di licenze distinte e di dipendenti primariamente adibiti ad essi a condizione che l'albergatore ne abbia la gestione diretta e siano parte integrante dell'azienda alberghiera, centri benessere integrati in strutture alberghiere, villaggi turistici, ostelli;
- Complessi turistico-ricettivi all'aria aperta;
- Locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
- Porti e approdi turistici.

Stagionalità

In considerazione delle caratteristiche che contraddistinguono i settori ricompresi nella sfera di applicazione del presente contratto, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. n° 1525/1963 sono considerate stagionali, a titolo esemplificativo, le seguenti attività:

- Attività legate all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse ad eventi ciclici, religiosi, tradizionali e promozionali;
- Intensificazione di attività connessa a flussi turistici o in concomitanza con eventi, manifestazioni, mercati, fiere o ricorrenze;
- Attività effettuate in occasione di iniziative promo-pubblicitarie ed espositive, anche dirette a qualificare e promuovere la tipicità;
- Attività svolte presso unità locali i cui periodi di apertura al pubblico sono limitati ad alcuni periodi dell'anno, in località anche distinte da quelle della sede principale, anche se situate nello stesso comune, provincia o regione, coincidenti con i flussi turistici stagionali.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI				
Periodo di prova Art.2	Quadro A e B e primo livello: 6 mesi . Altri livelli: 3 mesi . I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto di lavoro.				
Orario di lavoro Art. 7 e ss	La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate e mezzo. Fermo restando il rispetto della normativa, l'orario di lavoro giornaliero non potrà essere diviso in più di due parti. Per gli Stabilimenti Balneari l'orario di lavoro settimanale è distribuito in sei giornate e la durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore per il personale impiegatizio ed in 44 ore per il personale non impiegatizio. Per i dipendenti delle Imprese di viaggio e turismo l'orario di lavoro settimanale è distribuito in cinque giornate e la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore. Possibilità di adottare orari flessibili per un massimo di 48 ore settimanali ripartiti su 6 giorni, ad esclusione delle fattispecie elencate nel CCNL, e articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro con modalità da definire a livello di contrattazione aziendale.				
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%.				
Straordinario, Notturmo, Festivo Artt. 12/13 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore.					
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">a. lavoro straordinario diurno</td><td style="width: 20%; text-align: right;">30%</td></tr> <tr> <td>b. lavoro straordinario notturno</td><td style="text-align: right;">60%</td></tr> </table> È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 24.00 e le 6.00. Qualora si tratti di turni regolari di lavoro, la maggiorazione per lavoro notturno spetta per l'intervallo dalle 23.00 alle 6.00. Le ore di lavoro notturno sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%.		a. lavoro straordinario diurno	30%	b. lavoro straordinario notturno	60%
a. lavoro straordinario diurno	30%				
b. lavoro straordinario notturno	60%				
Maggiorazione riposi settimanali Art. 14	Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 12 da considerarsi omnicomprensive e non cumulabili.				
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane. Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui.				
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a 26; quota oraria di retribuzione: divisore pari a "172" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali, "190" per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali e "193" per il personale con orario normale di quarantacinque ore settimanali. In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli dal 3° al 6°, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento pari al 7,5% per il primo anno e 5% per il secondo. Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento.				
Contratto di reinserimento Art. 25 bis	A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Durante i primi 24 mesi, le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate: - prima metà del periodo: 85%; - seconda metà del periodo: 90%. Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova. In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare: • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti.				
Trattenuta pasto Art. 25 ter	I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo al singolo pasto che, fatto salvo quanto previsto a livello aziendale o territoriale, è di euro 0,85 che verranno trattenuti				

Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Turismo, Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale, Alberghi

	mensilmente dal netto in busta.										
Mensilità	Quattordici.										
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare. Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa, 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: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th><th>Importo</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro A e B</td><td>186,00€</td></tr> <tr> <td>Liv. 1, 2 e 3</td><td>158,00€</td></tr> <tr> <td>Liv. 4 e 5</td><td>140,00€</td></tr> <tr> <td>Liv. 6S e 6</td><td>112,00€</td></tr> </tbody> </table> In alternativa alle modalità e alle somme descritte al comma precedente l'azienda, con la medesima decorrenza, destinerà la somma di euro 140,00 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente.	Livello	Importo	Quadro A e B	186,00€	Liv. 1, 2 e 3	158,00€	Liv. 4 e 5	140,00€	Liv. 6S e 6	112,00€
Livello	Importo										
Quadro A e B	186,00€										
Liv. 1, 2 e 3	158,00€										
Liv. 4 e 5	140,00€										
Liv. 6S e 6	112,00€										
Scatto di merito Art. 31	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.										
Malattia Artt. 36 e ss	Conservazione del posto: 180 GG → Nell'arco di 1 anno solare per malattia continuativa certificata 720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi → Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità. INTEGRAZIONE → 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi → 75% dal 4° al 45° gg → Massimo 45 gg di integrazione/anno Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia professionale, avrà diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in caso di evento continuativo. In caso di sommatoria di più eventi, il periodo di comporta è fissato in un massimo di 240 giorni nell'arco temporale di 36 mesi. Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno										
Infortunio Art. 38	Trattamento economico: - il 100% il giorno dell'infortunio; - il 60% per i successivi tre giorni di carenza; - il 100% dal 5° al 180° giorno.										
Part time Art.74 e ss	• Maggiorazione del 10% per ore in regime di clausole elastiche e flessibili. • Maggiorazione del 10% per le ore supplementari.										
Lavoro intermittente Art.84 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata. Qualora l'evento di malattia si verifichi durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata										
Tempo determinato Art.90 e ss	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Salvo ogni diverso accordo sindacale aziendale. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 4 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 4 dipendenti, n. 6 dipendenti nelle unità produttive con in forza da 5 a 9 dipendenti e n. 7 dipendenti nelle unità produttive con in forza da 10 a 13 come sopra conteggiati.										
Somministrazione Art. 98 e ss	Contemporaneamente lavoratori somministrati a tempo determinato in misura non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio.										
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.104 e ss	Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.										
Fondi Art. 128	FONDOSANI • Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza è pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. • Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare										

all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368.

- Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella:

da 1 a 5 :	€ 50,00
da 6 a 15 :	€ 100,00
da 16 a 30:	€ 150,00
da 31 a 40:	€ 250,00
da 41 a 50:	€ 300,00
oltre 50:	€ 350,00

- L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per le mensilità previste dal CCNL.

EBIASP

- Il contributo mensile all' E.B.I.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL.
- Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi per le mensilità previste dal CCNL.

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dal 2° al 6°.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 36 mesi, fatta eccezione per il 6° livello che è pari a 24 mesi e per i profili professionali caratterizzati dalla figura dell'artigiano come individuati (*) nell'art. 140 per i quali la durata massima è di 48 mesi. Per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati al 4° livello, la durata massima è di 42 mesi.

Per i lavoratori delle Gaming Hall l'apprendistato avrà una durata di 36 mesi per il livello Gaming Hall Lead e 24 mesi per i livelli Gaming Hall Specialist e Gaming Hall Operator.

Inquadramento e trattamento economico

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:

- Primo anno: 80%;
- Secondo anno: 85%;
- Terzo anno: 90%;
- Quarto anno: 95%.

La retribuzione indicata nella proporzione del 95%, si applica nelle ipotesi di durata massima dell'apprendistato professionalizzante superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato stagionale.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto non può essere superiore a: tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- a. Per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- b. Per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - un livello sotto quello di destinazione finale per il periodo di apprendistato.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: **180 GG**

L'apprendista ha diritto, per quanto non disciplinato dall'apposita sezione, al trattamento normativo previsto per i lavoratori in possesso della qualifica da conseguire.

TABELLA RETRIBUTIVA A

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

Inquadramento	Minimi al 01/06/2024	Minimi al 01/06/2025	Minimi al 01/06/2026	Minimi al 01/06/2027
Quadro A	€ 2.331,55*	€ 2.397,20*	€ 2.463,00*	€ 2.512,35*
Quadro B	€ 2.153,05*	€ 2.212,45*	€ 2.271,85*	€ 2.316,40*
Primo Livello	€ 2.000,30	€ 2.054,10	€ 2.107,90	€ 2.148,25
Secondo Livello	€ 1.821,70	€ 1.869,15	€ 1.916,55	€ 1.952,15
Terzo Livello	€ 1.713,70	€ 1.757,30	€ 1.800,90	€ 1.833,55
Quarto Livello	€ 1.612,70	€ 1.652,70	€ 1.692,70	€ 1.722,70
Quinto Livello	€ 1.507,90	€ 1.544,10	€ 1.580,35	€ 1.607,50
Sesto Livello S	€ 1.447,00	€ 1.481,05	€ 1.515,10	€ 1.540,65
Sesto Livello	€ 1.425,30	€ 1.458,55	€ 1.491,80	€ 1.516,75
Settimo Livello	€ 1.332,55	€ 1.362,40	€ 1.392,25	€ 1.414,65

*In aggiunta indennità di funzione Quadro A 75,00€; Quadro B 70,00€

TABELLA RETRIBUTIVA B

Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari minori

Inquadramento	Minimi al 01/06/2024	Minimi al 01/06/2025	Minimi al 01/06/2026	Minimi al 01/06/2027
Quadro A	€ 2.326,00*	€ 2.392,00*	€ 2.457,80*	€ 2.507,15*
Quadro B	€ 2.148,00*	€ 2.207,60*	€ 2.267,00*	€ 2.310,55*
Primo Livello	€ 1.995,00	€ 2.049,25	€ 2.103,05	€ 2.143,40
Secondo Livello	€ 1.817,10	€ 1.865,15	€ 1.912,60	€ 1.948,15
Terzo Livello	€ 1.710,00	€ 1.754,00	€ 1.797,55	€ 1.830,20
Quarto Livello	€ 1.610,00	€ 1.650,05	€ 1.690,05	€ 1.719,05
Quinto Livello	€ 1.505,00	€ 1.541,50	€ 1.577,80	€ 1.604,90
Sesto Livello S	€ 1.444,10	€ 1.478,70	€ 1.512,75	€ 1.538,30
Sesto Livello	€ 1.422,90	€ 1.456,25	€ 1.489,50	€ 1.514,50
Settimo Livello	€ 1.328,70	€ 1.358,55	€ 1.388,40	€ 1.410,80

*In aggiunta indennità di funzione Quadro A 75,00€; Quadro B 70,00€

TABELLA RETRIBUTIVA C

Aziende Alberghiere, Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta, Porti e approdi turistici

Inquadramento	Minimi al 01/06/2024	Minimi al 01/06/2025	Minimi al 01/06/2026	Minimi al 01/06/2027
Quadro A	€ 2.316,51*	€ 2.401,55*	€ 2.486,55*	€ 2.550,45*
Quadro B	€ 2.144,65*	€ 2.223,35*	€ 2.302,05*	€ 2.361,25*
Primo Livello	€ 1.998,20	€ 2.071,55	€ 2.144,90	€ 2.200,05
Secondo Livello	€ 1.826,35	€ 1.893,40	€ 1.960,40	€ 2.010,80
Terzo Livello	€ 1.722,45	€ 1.785,70	€ 1.848,95	€ 1.896,50
Quarto Livello	€ 1.625,30	€ 1.684,95	€ 1.744,60	€ 1.789,45
Quinto Livello	€ 1.524,30	€ 1.580,25	€ 1.636,20	€ 1.678,25
Sesto Livello S	€ 1.465,70	€ 1.519,50	€ 1.573,30	€ 1.613,75
Sesto Livello	€ 1.444,95	€ 1.498,00	€ 1.551,05	€ 1.590,95
Settimo Livello	€ 1.354,05	€ 1.403,75	€ 1.453,45	€ 1.490,80

*In aggiunta indennità di funzione Quadro A 75,00€; Quadro B 70,00€

TABELLA RETRIBUTIVA D

Aziende Alberghiere minori

Inquadramento	Minimi al 01/06/2024	Minimi al 01/06/2025	Minimi al 01/06/2026	Minimi al 01/06/2027
Quadro A	€ 2.303,15*	€ 2.394,35*	€ 2.479,60*	€ 2.543,10*
Quadro B	€ 2.132,60*	€ 2.217,05*	€ 2.296,00*	€ 2.354,80*
Primo Livello	€ 1.986,05	€ 2.064,70	€ 2.138,20	€ 2.192,95
Secondo Livello	€ 1.816,00	€ 1.887,95	€ 1.955,20	€ 2.005,25
Terzo Livello	€ 1.713,35	€ 1.781,20	€ 1.844,65	€ 1.891,90
Quarto Livello	€ 1.617,45	€ 1.681,50	€ 1.741,40	€ 1.786,00

Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Turismo, Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale, Alberghi

Quinto Livello	€ 1.517,00	€ 1.577,10	€ 1.633,25	€ 1.675,10
Sesto Livello S	€ 1.459,05	€ 1.516,85	€ 1.570,85	€ 1.611,10
Sesto Livello	€ 1.438,30	€ 1.495,25	€ 1.548,50	€ 1.588,15
Settimo Livello	€ 1.348,05	€ 1.401,45	€ 1.451,35	€ 1.488,50

*In aggiunta indennità di funzione Quadro A 75,00€; Quadro B 70,00€

APPENDICE

Accordo sul Tempo Determinato

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 19 c. 1 D. Lgs. 81/2015 e s.m.i. e, tenuto conto delle caratteristiche del settore disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, individuano le seguenti causali:

- a. Assunzione di lavoratori per svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la fiera;
- b. Assunzione di lavoratori in concomitanza con le festività natalizie, nonché nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio;
- c. Assunzione di lavoratori in concomitanza con le festività pasquali, nonché nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindici giorni successivi al giorno di Pasqua;
- d. Assunzione di lavoratori con nuove e maggiori professionalità, in grado di effettuare particolari attività rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL;
- e. Attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- f. Lavoratori di età superiore a 50 anni;
- g. Sostituzione di lavoratori assenti;
- h. Sostituzione di lavoratori con gravi patologie, soggetti ad un periodo di comporta esteso (fino a 720 gg nell'arco di 48 mesi).

CCNL TURISMO

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2024

Conflavoro, Fesica-Confsal e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Turismo, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.

