

Roma, 5 luglio 2024

COMUNICATO STAMPA

FEDERALBERGHI, FAITA E LE OO.SS. RINNOVANO IL CCNL PER I 410.000 DIPENDENTI DI ALBERGHI E CAMPEGGI

BOCCA: UN ACCORDO CHE REALIZZA IL GIUSTO EQUILIBRIO TRA LE ESIGENZE DELLE IMPRESE E QUELLE DEI LAVORATORI



Nella notte tra il 4 e il 5 luglio 2024, Federalberghi e Faita, insieme a Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

Le trattative erano iniziate il 27 febbraio 2020, pochi giorni prima del grande lockdown, l'inizio di una tempesta che ha sconvolto la vita degli italiani, con un impatto devastante sull'economia del turismo. Alle ferite inferte dalla pandemia si sono poi aggiunti ulteriori



danni, provocati dall'impennata dei prezzi dell'energia, dalle guerre e dalle tensioni geopolitiche e da eventi meteorologici avversi.

“Per circa tre anni - sottolinea Bernabò Bocca, presidente di Federalberghi - le parti sociali hanno dovuto conferire priorità alla gestione dell'emergenza, per tutelare la sopravvivenza delle imprese e dei posti di lavoro. Oggi, con un mercato che è tornato in condizioni di normalità, possiamo finalmente volgere lo sguardo al futuro, concentrando l'attenzione sulle misure che sostengono lo sviluppo”.

“Questo accordo - prosegue il presidente degli albergatori italiani - realizza il giusto equilibrio tra le esigenze dei lavoratori e quelle delle imprese, sia sul versante economico sia su quello normativo. Mi piace, in particolare, sottolineare che le parti, oltre a definire lo sviluppo delle retribuzioni per i prossimi quattro anni, hanno investito su un pacchetto di istituti volti a rendere più attrattivo il lavoro nel turismo, tra cui spiccano le soluzioni in favore delle donne e dei giovani, di strategica importanza per un settore in cui il 55% degli occupati è di sesso femminile e il 48% dei lavoratori ha meno di quarant'anni.”

“E' un ottimo modo - conclude Bocca - per augurare buon lavoro agli imprenditori e ai lavoratori del turismo, che si apprestano ad affrontare un periodo di intenso impegno, al servizio delle decine di milioni di turisti, italiani e stranieri, che trascorreranno le vacanze estive nel nostro paese.”

Il CCNL si applica ai lavoratori occupati in alberghi, villaggi turistici, campeggi, porti turistici, ostelli, bed and breakfast e, più in generale, in tutte le attività turistico ricettive italiane, alberghiere ed extralberghiere nonché alle attività annesse alle stesse, quali centri congressi, stabilimenti termali, stabilimenti balneari, bar, ristoranti, etc.

La sfera di applicazione comprende 28.000 aziende, in cui sono occupati circa 290mila lavoratori, che diventano 410 mila durante il periodo estivo.

Secondo i dati del CNEL, il CCNL che è stato rinnovato da Federalberghi e Faita è di gran lunga il contratto collettivo più rappresentativo nel comparto turistico ricettivo, essendo applicato a più dell'81% dei lavoratori dipendenti (la quota residua è polverizzata tra altri diciotto contratti minori).

Il nuovo contratto sarà in vigore sino al 31 dicembre 2027, con un primo aumento salariale pari a 70 euro, che sarà pagato con la retribuzione del mese di luglio 2024. Sono previste ulteriori 4 rate, che determineranno un aumento complessivo di 200 euro.

Le principali novità previste dall'accordo

La classificazione del personale è stata aggiornata, con lo sguardo rivolto all'innovazione e alla digitalizzazione e la creazione di nuove figure con competenze in materia di controllo di qualità, pricing, revenue, digital marketing, reputation e social media.

Un focus specifico riguarda il wellness e le terme, con le nuove figure di coordinatore della spa, dietista, personal trainer, operatore di assistenza termale e addetto al centro benessere.

Sono stati definiti dei percorsi di carriera per i giovani che entrano in azienda, prevedendo il passaggio al livello superiore dopo quindici mesi di servizio sia per gli addetti al food and beverage (commis di cucina, sala, bar, etc.) sia per gli addetti all'animazione.

Grande attenzione anche per le donne, che costituiscono il 55% delle persone occupate nel settore. Sono stati irrobustiti i trattamenti spettanti ai genitori durante i periodi di congedo obbligatorio e facoltativo, con effetti positivi su tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi. Per le donne vittime di violenza, i tre mesi di congedo previsti dalla legge saranno raddoppiati grazie all'intervento del datore di lavoro.

Il contratto conferisce attuazione alle norme di legge concernenti i contratti a termine di durata superiore ai dodici mesi, che saranno utilizzabili in occasione dei grandi eventi, a partire dal Giubileo del 2025 e dalle Olimpiadi invernali 2026.

A livello aziendale, potranno essere definiti percorsi di reinternalizzazione degli appalti, con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio offerto alla clientela e aumentare la stabilità dei rapporti di lavoro.

Tra gli indicatori che la contrattazione di secondo livello potrà utilizzare per l'assegnazione dei premi di risultato, oltre ai classici parametri economici correlati a incrementi di produttività, competitività, qualità, redditività, efficienza e innovazione, entra in gioco il giudizio della clientela, misurato con il tasso di fidelizzazione e le recensioni certificate.

L'accordo ha integrato il contributo destinato ai fondi di assistenza sanitaria integrativa di categoria (FAST e Qu.A.S), con l'obiettivo di offrire ai lavoratori del settore una rete di protezione sempre più efficace.

Le parti, inoltre, hanno rivolto congiuntamente un appello al Ministero dell'Economia e delle Finanze e al Ministero del Turismo per chiedere la revisione del trattamento fiscale applicato all'alloggio che le imprese turistico ricettive forniscono ai lavoratori stagionali.