Sintesi del CCNL

TURISMO
TOUR OPERATOR E PUBBLICI ESERCIZI

per i dipendenti delle aziende operanti nei settori del Turismo,
dei Tour Operator e dei Pubblici Esercizi

CCNL in vigore dal 01/08/2026 al 31/07/2029

tra CONFIMPRENDITORI e le Organizzazioni Sindacali firmatarie

Filcom Fismic CONFSAL, U.SI.L. - Unione Sindacati Lavoratori - CIU, S.U.L. - Sindacato Unitario Lavoratori

Avvertenza sull’uso della Sintesi

La presente Sintesi ha il solo scopo di agevolare Datori di lavoro, Lavoratori dipendenti, Consulenti del Lavoro, professionisti e strutture associative nella consultazione e nella corretta applicazione del testo contrattuale.

Essa NON sostituisce il testo integrale del CCNL Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi, che resta l’unico riferimento ufficiale per l’applicazione puntuale degli istituti, insieme agli eventuali accordi successivi, interpretazioni autentiche e integrazioni.

In caso di dubbio applicativo occorre sempre consultare il testo integrale del CCNL e verificare gli eventuali accordi territoriali, aziendali o di secondo livello applicabili.

Finalità operativa
Questa sintesi organizza i principali istituti in forma pratica, con attenzione agli adempimenti aziendali, alla gestione del personale, alle condizioni di applicabilità, alla retribuzione e alle specificità dei comparti turistico-ricettivo, pubblici esercizi, stagionalità e ristorazione collettiva.

ATTENZIONE - Condizioni per la corretta applicabilità del CCNL

Il CCNL prevede un impianto unitario e inscindibile: l’applicazione richiede il rispetto delle condizioni contrattuali, contributive, bilaterali e associative previste dalle Parti stipulanti.

Prerequisito	Indicazione operativa
Iscrizione datoriale	L’Azienda deve risultare iscritta a Confimprenditori tramite codice Co.As.Co. W220
Quote Co.As.Co.	Versamento del contributo di assistenza contrattuale con codice W220: misura non inferiore allo 0,70% dell’imponibile previdenziale aziendale per ciascun lavoratore, per 13 mensilità.
Bilateralità E.BI.CON.	Versamento con causale ECON: € 9,00/mese (€ 8,00 azienda + € 1,00 lavoratore), per i lavoratori rientranti nelle condizioni previste dal CCNL.
Assistenza sanitaria Fondo Salus	Versamento con causale SAL1. Per la generalità dei lavoratori: € 15,00/mese (€ 14,00 azienda + € 1,00 lavoratore); disciplina specifica per Quadri e Dirigenti.
Applicazione integrale	Devono essere applicate le disposizioni normative, economiche, retributive, bilaterali e di welfare previste dal CCNL.

Effetto pratico
Il mancato adempimento degli istituti bilaterali e sanitari è qualificato dal CCNL come inadempimento contrattuale e può determinare obblighi sostitutivi a carico del datore di lavoro, oltre alla perdita di benefici contrattuali.

Principi e caratteristiche operative del CCNL

Principio	Declinazione operativa
Unità contrattuale	Scala classificatoria unica su 10 livelli e trattamento economico su 13 mensilità.
Specificità del settore	Disciplina pensata per ricettività, tour operating, pubblici esercizi, trasporti turistici, attività stagionali e servizi collegati.
Flessibilità organizzativa	Orario multiperiodale, banca ore, part-time, lavoro intermittente, lavoro a termine e stagionalità.
Formazione e sicurezza	Rilievo alla formazione professionale e agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Bilateralità e welfare	E.BI.CON., Co.As.Co., Fondo Salus e welfare contrattuale obbligatorio.
Contrattazione di secondo livello	Ampio rinvio a intese territoriali e aziendali su orari, premi, flessibilità, welfare e organizzazione.
Specialità settoriali	Regole dedicate al settore alberghiero, aziende di stagione, ristorazione collettiva, stabilimenti balneari e altri comparti.

Premessa sulla corretta applicazione

Nel contratto individuale è opportuno indicare in modo espresso il CCNL applicato, il livello, le mansioni, l’orario, la sede, la retribuzione e gli istituti contrattuali collegati. Il CCNL prevede inoltre la consegna al lavoratore di copia del contratto collettivo o l’indicazione di una modalità informatica di consultazione.

Nota pratica - Lettera di assunzione
La lettera di assunzione deve contenere almeno: data di assunzione; tipologia e durata del rapporto; orario; qualifica e mansioni; trattamento economico di base; sede/i di lavoro; periodo di prova; durata ferie; informativa sulla bilateralità; disciplina del diritto di precedenza quando applicabile. Le informazioni previste dal D.Lgs. 104/2022 devono essere rese nei termini di legge.

Periodo di prova

Rapporto	Regola sintetica
Tempo indeterminato	Massimo 3 mesi.
Tempo determinato fino a 6 mesi	1 giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario; minimo 2 e massimo 15 giorni.
Tempo determinato oltre 6 e sotto 12 mesi	Massimo 30 giorni.
Rinnovo/proroga stesse mansioni	Non può essere pattuito un nuovo periodo di prova.

1) Parti sottoscrittrici, validità e campo di applicazione

Voce	Sintesi operativa
Data e luogo di stipula	8 luglio 2026, sede nazionale di Confimprenditori, Lungotevere dei Mellini n. 44, Roma.
Parte datoriale	CONFIMPRENDITORI.
Organizzazioni sindacali	Filcom Fismic CONFSAL; U.SI.L. - Unione Sindacati Lavoratori - CIU; S.U.L. - Sindacato Unitario Lavoratori.
Validità	Dal 01/08/2026 al 31/07/2029; previste clausole di rinnovo e ultrattività.
Natura	Disciplina i rapporti di lavoro subordinato e le relazioni industriali nei settori Turismo, Tour Operator e Pubblici Esercizi.

Campo di applicazione - principali ambiti

Area	Esempi di attività
Strutture ricettive	Alberghi, pensioni, B&B, ostelli, residence, agriturismi, campeggi, villaggi turistici, glamping, rifugi, strutture termali e benessere.
Tour operator e agenzie	Agenzie di viaggio e turismo, tour operator, network, enti turistici, call center turistici.
Pubblici esercizi	Ristoranti, bar, pizzerie, tavole calde, pub, discoteche, pasticcerie, gelaterie, rosticcerie, catering e mense.
Trasporto turistico	Aziende di trasporti in ambito turistico.
Altri servizi	Mostre presso musei, servizi integrati e attività sostanzialmente riconducibili ai comparti contrattuali.

Criterio applicativo
L’individuazione del CCNL è collegata all’attività effettivamente esercitata; i codici ATECO indicati nel contratto hanno funzione ricognitiva. In caso di attività plurime, rileva la prevalenza e, per attività autonome e distinte, può essere prevista l’applicazione di CCNL differenti.

2) Classificazione del personale e livelli

Il CCNL adotta una Scala Classificatoria Unica articolata su 10 livelli. L’inquadramento è determinato confrontando le mansioni effettivamente svolte con declaratorie, profili ed esemplificazioni, non dal solo titolo attribuito alla mansione.

Livello	Sintesi professionale
Dirigente	Direttore/condirettore/institore/procuratore con rappresentanza.
Quadro	Direttore con rappresentanza.
A1	Direttore senza rappresentanza.
A2	Responsabile / capo servizio / capo area.
B1	Capo ufficio / capo reparto / operatore di vendita gestionale.
B2	Gestore con responsabilità del risultato / capo squadra / altamente specializzato e coordinatore.
C1	Supervisore e coordinatore / impiegato di concetto / operaio specializzato settoriale.
C2	Impiegato qualificato / operatore od operaio qualificato.
D1	Impiegato di elevato ordine / operatore esperto settoriale.
D2	Impiegato d’ordine / operaio o operatore comune.

Mansioni superiori e passaggi di livello

- Per mansioni superiori temporanee, al ricorrere delle condizioni contrattuali, spetta il trattamento economico corrispondente alla mansione superiore.
- L’assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva dopo 3 mesi continuativi, salvo sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e salvo diversa volontà del lavoratore.
- La promozione al livello superiore comporta il diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; gli scatti di merito non sono assorbibili.

3) Parte retributiva: paga base, scatti, tredicesima e welfare

Paga base nazionale

Livello	P.B. 2026	dal 01/08/2027	dal 01/08/2028	dal 01/07/2029
D2	€ 1.239,00	€ 1.263,78	€ 1.289,06	€ 1.314,84
D1	€ 1.362,90	€ 1.390,16	€ 1.417,96	€ 1.446,32
C2	€ 1.486,80	€ 1.516,54	€ 1.546,87	€ 1.577,81
C1	€ 1.548,75	€ 1.579,73	€ 1.611,32	€ 1.643,55
B2	€ 1.734,60	€ 1.769,29	€ 1.804,68	€ 1.840,77
B1	€ 1.920,45	€ 1.958,86	€ 1.998,04	€ 2.038,00
A2	€ 2.168,25	€ 2.211,62	€ 2.255,85	€ 2.300,97
A1	€ 2.478,00	€ 2.527,56	€ 2.578,11	€ 2.629,67
Quadro	€ 2.849,70	€ 2.906,69	€ 2.964,82	€ 3.024,12
Dirigente	€ 4.522,35	€ 4.612,80	€ 4.705,06	€ 4.799,16

Scatti di anzianità

Sono previsti fino a 10 aumenti triennali. Decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del triennio; gli importi non sono assorbibili da aumenti di merito.

D2	D1	C2	C1	B2	B1	A2	A1	Quadro	Dirig.
€21,10	€23,16	€25,27	€26,33	€29,48	€32,65	€36,86	€42,12	€48,44	€76,88

Tredicesima e welfare

- La paga base è erogata per 13 mensilità; il CCNL disciplina la tredicesima mensilità.
- Welfare contrattuale annuo: Dirigenti € 750; Quadri € 500; tutti gli altri livelli € 240, nei termini e con i requisiti previsti dal CCNL.
- Indennità maneggio denaro: 5% del minimo tabellare e dell’ex indennità di contingenza per il personale che svolge ordinariamente operazioni di incasso/pagamento con responsabilità diretta.

4) Orario di lavoro, banca ore, straordinari, notturno e festivo

Istituto	Regola principale
Orario normale	40 ore settimanali.
Multiperiodale	Possibilità di arrivare fino a 48 ore settimanali per massimo 20 settimane, compensate da pari riduzione in altre settimane; disciplina specifica nel settore alberghiero.
Banca ore	Saldo massimo 125 ore; può accogliere ore straordinarie secondo le regole contrattuali.
Straordinario	Limite ordinario 250 ore annue per lavoratore, salvo le eccezioni previste dal CCNL.
Notturno	In via generale, se non si tratta di turni regolari, dalle 22:00 alle 06:00.

Maggiorazioni principali

Prestazione	Maggiorazione
Oltre 40 ore settimanali diurno	25%
Festivo (domenica o riposo compensativo)	40%
Oltre 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%
Lavoro nelle festività	40%
Notturno 22-6 non in turni	20%
Straordinario feriale notturno	40%
Turno notturno	15%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%
Notturno festivo	50%
Domenicale con riposo compensativo	10%

Banca ore
Il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione delle ore straordinarie, per l’accantonamento delle ore nella banca ore individuale. La maggiorazione economica prevista deve comunque essere corrisposta secondo le regole del CCNL.

5) Ferie, permessi, congedi e diritto allo studio

Istituto	Sintesi operativa
Ferie	4 settimane annue retribuite. Possibile collocazione di 2 settimane consecutive nei periodi di minor lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali e dei lavoratori.
Permessi retribuiti	32 ore annue in alternativa al pagamento delle festività soppresse; regole di fruizione e monetizzazione previste dal CCNL.
Decesso/grave infermità	3 giorni complessivi retribuiti all’anno nei casi e per i familiari previsti dalla disciplina contrattuale e di legge.
Diritto allo studio	Fino a 150 ore pro capite in un triennio, entro il monte ore complessivo e i limiti organizzativi stabiliti dal CCNL.
Congedi formazione	Previsti secondo requisiti, anzianità e modalità contrattuali.
Congedi parentali	Rinvio alla disciplina di legge, con regole contrattuali di coordinamento.
Legge 104/1992	Permessi e congedi secondo la disciplina vigente.

Attenzione alle scadenze
I permessi retribuiti non fruiti entro l’anno di maturazione devono essere gestiti secondo le regole contrattuali: pagamento oppure fruizione entro i termini previsti, inclusa la possibilità di programmazione entro i 18 mesi successivi all’anno di maturazione.

6) Malattia, infortunio, maternità e paternità

Malattia - trattamento economico

Periodo	Trattamento previsto
1°-3° giorno	50% della retribuzione normale che sarebbe spettata.
4°-20° giorno	Integrazione dell’indennità INPS fino a un massimo complessivo del 60% della retribuzione normale lorda.
21°-180° giorno	Integrazione dell’indennità INPS fino a un massimo complessivo dell’80% della retribuzione normale lorda.

Infortunio

Per la giornata dell’infortunio è prevista la corresponsione della quota giornaliera di retribuzione. L’integrazione aziendale deve consentire al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto per un massimo di 180 giorni, se l’infortunio è riconosciuto dall’INAIL.

Maternità e paternità

- Durante l’astensione obbligatoria per maternità: integrazione aziendale fino al 100% della normale retribuzione giornaliera, in coordinamento con l’indennità INPS.
- Congedo di paternità complessivo: 15 giorni lavorativi; 25 giorni in caso di parto plurimo, secondo la disciplina contrattuale.
- Il CCNL riconosce 5 giorni lavorativi aggiuntivi di congedo di paternità contrattuale, retribuiti dal datore di lavoro, oltre ai giorni obbligatori indennizzati dall’INPS.

Aspettativa per malattia
Al ricorrere delle condizioni previste, il lavoratore a tempo indeterminato può richiedere un periodo di aspettativa non retribuita fino a 6 mesi; per patologie gravi con terapie salvavita è prevista la possibilità di ulteriore aspettativa nei limiti contrattuali.

7) Part-time, lavoro intermittente, tempo determinato e stagionalità

Part-time

Voce	Regola
Tipologie	Orizzontale, verticale, misto.
Forma	Atto scritto con durata e collocazione temporale della prestazione.
Clausole elastiche	Patto scritto; preavviso di almeno 2 giorni lavorativi per variazioni temporanee nei casi previsti.
Maggiorazione clausola elastica - variazione collocazione	2% sulle ore interessate.
Maggiorazione aumento durata	15% sulle ore interessate.
Lavoro supplementare	Retribuzione di fatto maggiorata del 15%; restano i casi di rifiuto giustificato previsti dal CCNL.

Tempo determinato

- Fino a 12 mesi: in linea generale senza necessità di causale, salvo i casi in cui la legge richieda diversamente.
- Oltre 12 e fino a 24 mesi: necessaria una causale ammessa dal CCNL e dalla legge.
- Massimo 4 proroghe nell’arco di 24 mesi secondo l’art. 119; il contratto disciplina inoltre rinnovi e intervalli.
- Il CCNL contiene causali settoriali specifiche: avvio attività, nuove strutture, appalti/concessioni, eventi e picchi, programmi temporanei di innovazione e altre esigenze.

Stagionalità

Il CCNL qualifica come stagionali numerose attività ricettive, di ristorazione, bar, sale da ballo, stabilimenti balneari e termali e servizi accessori, in relazione ai cicli e alle intensificazioni stagionali del mercato turistico. La parte speciale contiene deroghe e regole dedicate.

8) Apprendistato e formazione

Il contratto di apprendistato è qualificato come rapporto di lavoro a tempo indeterminato e può essere utilizzato nelle tipologie previste dalla legge e dal CCNL. Per l’apprendistato professionalizzante il CCNL disciplina durata, inquadramento progressivo e formazione.

Livello finale	Durata complessiva	1° periodo	2° periodo	3° periodo
B1	24 mesi	6 mesi	18 mesi	-
B2	36 mesi	6 mesi	14 mesi	16 mesi
C1	36 mesi	10 mesi	12 mesi	14 mesi
C2	36 mesi	10 mesi	12 mesi	14 mesi
D1	36 mesi	10 mesi	10 mesi	16 mesi

Inquadramento progressivo

- Primo periodo: due livelli inferiori rispetto al livello di destinazione finale, secondo le regole specifiche previste dal CCNL.
- Secondo periodo: un livello inferiore rispetto alla destinazione finale.
- Terzo periodo: livello di destinazione finale.

Apprendistato stagionale

Il rapporto professionalizzante in cicli stagionali può essere articolato su più stagioni, attraverso rapporti stagionali di durata non inferiore a 4 mesi; l’ultimo deve avere inizio entro 48 mesi consecutivi dalla prima assunzione.

Formazione
Il CCNL disciplina obblighi formativi, piano formativo, tutoraggio, tracciabilità della formazione e riconoscimento dei periodi precedenti di apprendistato. Le sospensioni di durata rilevante possono comportare proroga del termine secondo l’art. 93.

9) Lavoro agile, telelavoro e smart working

Istituto	Elementi operativi
Lavoro agile	Prestazione svolta in parte all’interno e in parte all’esterno dei locali aziendali, nel quadro della disciplina contrattuale e legale.
Telelavoro	Può essere domiciliare, mobile, da remoto o misto; carattere volontario; stessi diritti dei lavoratori comparabili. Postazione e collegamenti sono regolati dal CCNL.
Smart working	Deve essere concordato per iscritto; il lavoro remoto è svolto con strumenti informatici/telefonici o presso locali esterni indicati o messi a disposizione dall’azienda.
Orario smart working	Restano applicabili i limiti di durata del lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla normativa.
Certificazione	Il CCNL prevede la certificazione delle ore con piattaforma aziendale o strumenti previsti dalla bilateralità.
Rimborsi	La contrattazione di secondo livello può disciplinare internet, postazione, telefonia, spese informatiche e buoni pasto.

Secondo livello
Il CCNL rinvia alla contrattazione di secondo livello per definire in modo più puntuale modalità, fasce, strumenti, rimborsi e organizzazione del lavoro da remoto in rapporto alle esigenze aziendali.

10) Trasferte, trasferimenti, distacco e mobilità

Istituto	Sintesi
Trasferta	Il CCNL disciplina missioni fuori dalla sede abituale, trattamento economico e rimborso delle spese sostenute.
Rimborso chilometrico	Previsto quando il dipendente utilizza, su richiesta aziendale, un mezzo proprio per esigenze di servizio; importo definito secondo le regole contrattuali e gli accordi applicabili.
Trasferimento	Disciplinato dal CCNL con riferimento alle esigenze aziendali e alle garanzie del lavoratore.
Distacco	Regolato nel rispetto della normativa e delle condizioni contrattuali.
Contratto di rete e codatorialità	Il CCNL disciplina l’impiego del personale nell’ambito di reti di impresa e forme di codatorialità.

Gestione documentale
Per trasferte, rimborsi e uso del mezzo proprio è opportuno formalizzare autorizzazione, destinazione, durata, spese ammesse e criteri di rimborso, conservando la documentazione giustificativa richiesta.

11) Codice disciplinare, preavviso, dimissioni e TFR

Preavviso

Il termine di preavviso è fissato in 15 giorni di calendario per entrambe le parti, indipendentemente da mansioni, anzianità e livello. Il preavviso non può coincidere con ferie, congedo matrimoniale o malattia, salvo le eccezioni contrattuali.

Dimissioni

Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale seguono la disciplina di legge. Il CCNL richiama inoltre la regola relativa all’assenza ingiustificata protratta oltre 15 giorni di calendario, salvo prova dell’impossibilità di comunicare i motivi dell’assenza per forza maggiore o fatto imputabile al datore di lavoro.

TFR

- Calcolo secondo l’art. 2120 c.c. e la L. 297/1982.
- Tra gli elementi indicati dal CCNL: minimo tabellare, scatti, superminimi continuativi, salario integrativo, alcune indennità continuative, tredicesima, provvigioni/incentivi continuativi.
- Anticipazione fino al 70% del TFR maturato per lavoratori con almeno 8 anni di servizio, nei casi e limiti previsti; il CCNL ammette anche alcune condizioni di miglior favore.

Procedimento disciplinare

Il CCNL disciplina infrazioni, sanzioni e procedure. L’azienda deve assicurare il rispetto delle garanzie legali e contrattuali, inclusa la corretta conoscibilità del codice disciplinare.

12) Discipline speciali di settore

Settore alberghiero

- Articolazione dell’orario con disciplina specifica e periodo di riferimento annuale nei casi previsti dalla Parte Speciale.
- Regole dedicate a lavoro notturno, lavoratori discontinui, lavoro intermittente, festività infrasettimanali, vitto e alloggio, mance e liberalità della clientela.

Aziende di stagione

- Lavoro extra e di surroga per speciali servizi, nei casi e limiti previsti dal CCNL.
- Disciplina delle intensificazioni dell’attività in determinati periodi dell’anno e della successione dei contratti a termine stagionali.
- Regole specifiche su cessazione anticipata, risoluzione del contratto a termine e riposi compensativi dei lavoratori stagionali.

Ristorazione collettiva - cambi di gestione

Fase	Regola essenziale
Comunicazione	Gestione uscente e subentrante effettuano le comunicazioni previste alle OO.SS. entro i termini contrattuali, di norma nei 30 giorni precedenti la cessazione/subentro.
Documentazione	Trasmissione di dati e documenti relativi ai lavoratori, inquadramento, orari, sicurezza, formazione e altri elementi previsti.
Assunzione	La gestione subentrante assume il personale addetto avente i requisiti contrattuali, con le eccezioni previste.
Garanzie retributive	Tutela delle condizioni economiche documentate secondo le regole degli artt. 155-165.

13) Contrattazione di secondo livello, crisi e appalti

Tema	Sintesi
Livelli	Contrattazione nazionale e secondo livello territoriale/aziendale.
Durata secondo livello	In via generale 3 anni una volta definito.
Materie	Premi di risultato, orario, flessibilità, banca ore, turni, part-time, tempo determinato, formazione, sicurezza, lavoro somministrato e altre materie demandate.
Prossimità	Possibili intese nei limiti e con i requisiti della normativa vigente, anche in situazioni di crisi e salvaguardia occupazionale.
Crisi aziendale	Il CCNL disciplina procedure e strumenti di confronto per gestire situazioni di difficoltà aziendale.
Appalti	Particolare disciplina per la ristorazione collettiva e i cambi di gestione, con clausole di continuità e salvaguardia nei limiti contrattuali.

Premio di risultato
La parte economica della contrattazione di secondo livello può introdurre premi collegati a indicatori dall’esito incerto quali redditività, produttività, qualità e presenza, anche con possibilità di conversione in welfare secondo le regole applicabili.

14) Diritti sindacali, RSA/RST, assemblee e informazioni

Istituto	Sintesi operativa
Rappresentanze	Il CCNL disciplina rappresentanze sindacali aziendali e territoriali.
Informazione e consultazione	Previste procedure di informazione e consultazione, anche in relazione a riorganizzazioni, innovazione tecnologica, esternalizzazioni, appalti e occupazione.
Assemblea	Diritto di assemblea nei limiti e secondo le modalità previste dal CCNL e dalla legge.
Referendum	Previsto l’istituto del referendum secondo la disciplina contrattuale.
Trattenute sindacali	Regolate dal CCNL sulla base delle deleghe e delle procedure applicabili.
Sicurezza - RLS/RLST	Formazione anche in e-learning nei casi consentiti; permessi annui: 18 ore nelle aziende fino a 10 dipendenti e 26 ore oltre 10 dipendenti.

15) E.BI.CON., Co.As.Co., Fondo Salus e welfare contrattuale

Contribuzione principale

Istituto	Misura sintetica	Codice
E.BI.CON.	€ 9/mese: € 8 azienda + € 1 lavoratore, per la generalità dei lavoratori rientranti nelle condizioni della tabella contrattuale.	ECON
Co.As.Co.	Non inferiore allo 0,70% dell’imponibile previdenziale aziendale per ciascun lavoratore, per 13 mensilità.	W220
Fondo Salus - generalità	€ 15/mese: € 14 azienda + € 1 lavoratore; disciplina specifica per Quadri e Dirigenti.	SAL1

Welfare contrattuale obbligatorio

Categoria	Importo annuo
Dirigenti	€ 750,00
Quadri	€ 500,00
Altri livelli	€ 240,00

- Beneficiari e condizioni sono definiti dall’art. 135; i valori sono aggiuntivi rispetto a eventuale welfare aziendale già esistente e non sono sostituibili con denaro.
- I valori devono essere utilizzati entro 12 mesi dalla messa a disposizione, salvo diversa disciplina di secondo livello nei limiti contrattuali.

Inadempimenti
Per E.BI.CON. e Fondo Salus il CCNL prevede conseguenze specifiche in caso di mancato versamento, compreso un trattamento sostitutivo di € 50 mensili al lavoratore nei casi disciplinati dai rispettivi articoli.

16) Checklist operativa per aziende e consulenti

Area	Controllo da effettuare
Applicabilità	Verificare attività effettivamente esercitata, campo di applicazione e condizioni associative/bilaterali.
Assunzione	Predisporre lettera completa ex CCNL e D.Lgs. 104/2022; indicare livello, mansioni, orario, sede, prova, retribuzione, ferie, bilateralità.
Inquadramento	Confrontare mansioni effettive con declaratorie e profili della scala a 10 livelli.
Paghe	Applicare minimo tabellare vigente, scatti maturati, tredicesima, maggiorazioni e indennità dovute.
Orario	Controllare 40 ore, turni, multiperiodale, banca ore, straordinari e riposi.
Assenze	Gestire ferie, permessi, malattia, infortunio, maternità/paternità e congedi secondo le percentuali e i termini previsti.
Contratti flessibili	Verificare forma scritta, causali, proroghe, limiti, stagionalità, part-time e lavoro intermittente.
Apprendistato	Definire livello finale, durata, percorso progressivo, piano formativo e tutor.
Lavoro da remoto	Formalizzare accordo individuale e disciplinare strumenti, orari, sicurezza, privacy e rimborsi.
Bilateralità	Attivare E.BI.CON. (ECON), Co.As.Co. (W220), Fondo Salus (SAL1) e welfare contrattuale.
Secondo livello	Verificare eventuali accordi territoriali o aziendali applicabili.
Settori speciali	Per alberghi, stagionali e ristorazione collettiva, consultare sempre le Parti Speciali del CCNL.