

LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NEL SETTORE TURISMO

cosa cambia
dopo l'accordo
del 20 febbraio 2010



Angelo Giuseppe Candido
Alessandro Massimo Nucara

La contrattazione di secondo livello nel settore turismo

L'Accordo 22 gennaio 2009 sul nuovo modello contrattuale,

il CCNL Turismo 20 febbraio 2010,

la contrattazione territoriale nel settore turismo (1993-2010)



La contrattazione integrativa nel settore turismo

di Angelo Giuseppe Candido e Alessandro Massimo Nucara

EDIZIONI ISTA

Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
"Giovanni Colombo"
00187 Roma - via Toscana, 1

copyright 2011 – Federalberghi, Format e Fariat service srl

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Indice

Premessa.....	5
Introduzione	7
Assetti contrattuali e CCNL Turismo.....	8
Contrattazione integrativa territoriale e contrattazione integrativa aziendale.....	10
Aspetti procedurali della contrattazione integrativa.....	10
Il premio di risultato	12
Gli indicatori	13
Effettività della contrattazione integrativa.....	14
Le materie della contrattazione.....	17
La diffusione della contrattazione integrativa territoriale nel settore Turismo.....	19
Le Guide degli alberghi.....	31

Premessa

L'Accordo interconfederale 22 gennaio 2009 sugli assetti contrattuali ha disegnato un nuovo quadro di riferimento all'interno del quale le parti sociali sono chiamate ad assicurare al sistema Paese un duplice risultato: da un lato una regolazione dei rapporti di lavoro più vicina alle esigenze ed alla realtà delle imprese e del territorio, dall'altro una struttura della retribuzione maggiormente rispondente alle esigenze di incentivazione e remunerazione della produttività del lavoro.

Il CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ha fatto proprio questo approccio ed ha dettato una nuova disciplina della contrattazione di secondo livello, volta alla maggiore diffusione di questo indispensabile strumento di gestione del capitale umano del settore.

Questo volume vuole essere il ponte ideale tra l'esperienza degli ultimi lustri di contrattazione integrativa nel settore turismo e le prospettive che si aprono per le imprese e per il territorio alla luce della nuova disciplina contrattuale.

Bernabò Bocca

Presidente di Federalberghi

Introduzione

Il tema degli assetti contrattuali, cioè dell'articolazione della contrattazione collettiva in forme predeterminate e condivise nell'ambito di un più generale disegno di evoluzione del quadro economico e normativo del Paese ha preso forma, in tempi recenti, con il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo (c.d. protocollo Giugni) del 23 luglio 1993.

Già con il Protocollo 31 luglio 1992 sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione e il costo del lavoro (c.d. protocollo Amato), che aveva tra l'altro sancito la definitiva presa d'atto dell'intervenuta cessazione del sistema di indicizzazione dei salari (scala mobile), si era realizzata una cesura netta con il sistema di relazioni sindacali che aveva governato le dinamiche contrattuali nei decenni precedenti.

Il protocollo Amato non entrava nel merito dell'articolazione degli assetti contrattuali, limitandosi a realizzare una nuova forma intesa, definita concertativa o - secondo altri commentatori - neocorporativa, caratterizzata da un confronto tripartito tra Governo, associazioni datoriali e associazioni sindacali. In certo senso, l'intesa del 1992 necessitava quindi di una ulteriore declinazione, maggiormente centrata sui temi della struttura della contrattazione e sui legami di questa con la politica dei redditi e la politica economica in generale.

L'intesa del 1993 presentava alcuni elementi di forte innovazione e discontinuità rispetto al quadro esistente delle relazioni sindacali, in primo luogo con riferimento alla "istituzionalizzazione" della struttura contrattuale in due livelli: un primo livello nazionale di categoria ed un secondo livello, integrativo, territoriale o aziendale. I due livelli si presupponevano non ripetitivi delle materie disciplinate e le dinamiche retributive venivano vincolate ex ante al tasso di inflazione programmata con riferimento al contratto nazionale ed ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti per la contrattazione integrativa.

Negli ultimi anni il sensibile mutamento del quadro economico di riferimento ha reso necessaria una rivisitazione degli accordi in tema di modello contrattuale e, dopo una complessa trattativa il 22 gennaio 2009, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, è

stato sottoscritto l'Accordo quadro interconfederale per la riforma degli assetti contrattuali.

L'intesa si pone come sostitutiva, per un periodo sperimentale di quattro anni, del Protocollo 23 luglio 1993.

Quest'ultimo, pur essendosi rivelato un importante strumento per le parti sociali, negli anni ha mostrato delle anomalie di funzionamento, tra le quali: la successione dei rinnovi contrattuali (nazionale e integrativa territoriale o aziendale) troppo ravvicinata rispetto ai tempi previsti per l'alternanza dei cicli negoziali; il mancato rispetto del criterio della non ripetitività delle materie e del riferimento a reali criteri di produttività per la determinazione degli elementi retributivi del secondo livello di contrattazione.

Conseguenza diretta di queste anomalie è stata la sovrapposizione tra più livelli contrattuali con effetti moltiplicatori del costo del lavoro e la crescente difficoltà di rinnovare i contratti nei tempi previsti.

Assetti contrattuali e CCNL Turismo

L'Accordo 22 gennaio 2009 conferma l'assetto contrattuale su due livelli: un contratto nazionale e un contratto di secondo livello, secondo quanto definito dalle intese settoriali specifiche. Tale assetto rispecchia la consolidata articolazione contrattuale del nostro settore, disciplinata dal CCNL Turismo e fondata su un primo livello di contrattazione nazionale e su un secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale. Anche sotto questo aspetto, i nuovi assetti contrattuali rispecchiano quanto si è venuto realizzando nel settore turismo, dove la cadenza biennale della contrattazione economica prevista dal Protocollo del 1993 è stata alla prova dei fatti soppiantata da intese di durata maggiore (triennale/quadriennale)¹.

Con riferimento alle dinamiche salariali nazionali, viene confermata la necessità di un indice inflattivo di riferimento, che sarà previsionale, prendendo a riferimento l'indice dei

¹ Nel periodo di vigenza del Protocollo 23 luglio 1993 sono intervenute le seguenti intese contrattuali riguardanti il settore turismo:

- 1) CCNL Turismo 6 ottobre 1994, decorrenza della parte normativa 1° luglio 1994 – 30 giugno 1998, decorrenza della parte economica 1° luglio 1994 – 30 giugno 1996, parte economica rinnovata il 19 luglio 1996 con decorrenza 1° luglio 1996 – 30 giugno 1998;
- 2) CCNL Turismo 22 gennaio 1999, decorrenza 1° luglio 1998 – 31 dicembre 2001 unica per la parte normativa ed economica;
- 3) CCNL Turismo 13 luglio 2003, decorrenza 1° gennaio 2002 – 31 dicembre 2005 unica per la parte normativa ed economica;
- 4) CCNL Turismo 27 luglio 2007, decorrenza 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2009 unica per la parte normativa ed economica

prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione (IPCA) elaborato per l'Italia, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Saranno i singoli CCNL a definire meccanismi di recupero, entro la vigenza contrattuale, degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata.

Le parti stipulanti i CCNL individueranno altresì il valore retributivo cui applicare il nuovo indice previsionale che sostituisce il tasso di inflazione programmata. Si evidenzia che l'accordo di rinnovo del CCNL Turismo ha individuato tale valore, pari alla retribuzione contrattuale (paga base più contingenza), aumentata in relazione all'anzianità media di settore (due scatti) e di una ulteriore quota aggiuntiva.

La definizione della tempistica e delle procedure di presentazione delle piattaforme e di avvio del negoziato per il rinnovo dei contratti nazionali è affidata alle singole intese settoriali.

Nella logica di favorire la sollecita conclusione dei contratti nazionali è possibile prevedere un meccanismo che riconosca, per la parte economica che le parti stabiliranno, la decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente. Con l'introduzione di questo nuovo principio di decorrenza viene meno l'indennità di vacanza contrattuale.

Riguardo al periodo di "tregua sindacale" saranno le singole intese a definirne le modalità di concreta attuazione in un periodo di sette mesi, ferma restando la facoltà di chiedere la revoca o sospensione dell'azione messa in atto nel periodo di tregua sindacale. Si ricorda che il Protocollo del 1993, quantificava tale periodo in quattro mesi (tre mesi prima della scadenza del contratto, un mese dopo la scadenza).

Per quanto riguarda il secondo livello di contrattazione, anch'esso a vigenza triennale, si ribadisce il principio che gli incentivi economici ad esso legati devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei vantaggi previsti dalla legge in termini di riduzione dei costi contributivi e di tassazione.

L'Accordo conferma il principio *ne bis in idem* già definito nel Protocollo del 1993 e recepito dal CCNL Turismo, circa la non ripetitività delle materie di contrattazione tra il primo e il secondo livello di contrattazione

La facoltà di ricorrere a strumenti di conciliazione e arbitrato in caso di controversie nell'applicazione delle regole è demandata a specifiche intese, anche preesistenti.

La diffusione della contrattazione di secondo livello nelle piccole e medie imprese è approssiata dall'Accordo 22 gennaio 2009, richiamando la possibilità, da definire nella contrattazione collettiva nazionale di settore, di prevedere elementi economici di garanzia. Si evidenzia che una previsione di simile portata, peraltro non attivata dalle parti, era già contenuta nel CCNL Turismo 6 ottobre 1994.

Particolare rilevanza assume la previsione di forme di derogabilità assistita (c.d. opting out) circa la non applicazione di alcune parti dei contratti nazionali, secondo le regole che questi definiranno, in relazione a specifiche situazioni di crisi o di necessità di incrementare lo sviluppo economico o occupazionale. Anche tale previsione è stata precorsa dal CCNL Turismo, che ha disciplinato il ricorso alle c.d. clausole di uscita.

Contrattazione integrativa territoriale e contrattazione integrativa aziendale

L'articolo 10 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come integrato dagli accordi del 27 luglio 2007 e del 20 febbraio 2010, prevede che la contrattazione integrativa si svolga a livello aziendale o territoriale.

Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia, il negoziato di secondo livello si svolge:

- a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;
- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale².

Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto integrativo aziendale esclusivamente previo accordo tra le parti. Di norma gli accordi di integrativi hanno durata triennale.

Aspetti procedurali della contrattazione integrativa

Secondo quanto disposto dall'articolo 10 del CCNL Turismo, come integrato dagli accordi del 27 luglio 2007 e del 20 febbraio 2010, in occasione della contrattazione integrativa,

² Per le agenzie di viaggio il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale; per le imprese della ristorazione collettiva la contrattazione integrativa avviene a livello provinciale, salvo quanto specificato in materia contrattazione a livello di unità produttiva

durante i due mesi precedenti la scadenza e nei due mesi successivi e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni.

I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle organizzazioni stipulanti il CCNL Turismo, ai relativi livelli di competenza.

La contrattazione integrativa territoriale si svolge di norma per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il CCNL Turismo. Le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

L'accordo di rinnovo del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ha previsto che parti stipulanti il CCNL Turismo costituiscano un Comitato paritetico per la promozione e il monitoraggio della contrattazione integrativa.

Al fine di prevenire la sovrapposizione dei cicli contrattuali, nazionale e territoriale/aziendale, il medesimo accordo ha previsto che la contrattazione integrativa si realizzi in un periodo intermedio tra la data di stipula del CCNL Turismo (20 febbraio 2010) e quella di scadenza dello stesso (30 aprile 2013). Conseguentemente le piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa possono essere presentate a partire dal 1° gennaio 2011.

Copia delle piattaforme sarà inviata anche alle parti stipulanti il CCNL Turismo e all'archivio dei contratti istituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

La procedura fissata dal comma 9 del citato articolo 10 prevede che la parte destinataria della piattaforma convochi il primo incontro entro trenta giorni dal ricevimento della stessa.

Condividendo l'obiettivo di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello, le parti stipulanti il CCNL hanno previsto che nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella sua realizzazione, trascorsi sessanta giorni dalla presentazione della piattaforma - o dalla scadenza del contratto in essere se successiva - senza che sia avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potrà chiedere l'intervento delle organizzazioni nazionali. A fronte della richiesta, le organizzazioni nazionali provvederanno a convocare in apposito incontro da svolgersi nel

territorio tra tutti i soggetti aventi titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello.

È opportuno ricordare che durante tale procedura restano assicurate le condizioni di normalità sindacale (esclusione del ricorso ad agitazioni), per un periodo di sessanta giorni dalla convocazione dell'incontro stesso.

Le diverse fasi della procedura, con il dettaglio delle azioni da intraprendere e dei soggetti interessati, sono riassunte nella figura 1.

La procedura di avvio della contrattazione integrativa secondo il CCNL Turismo 20 febbraio 2010

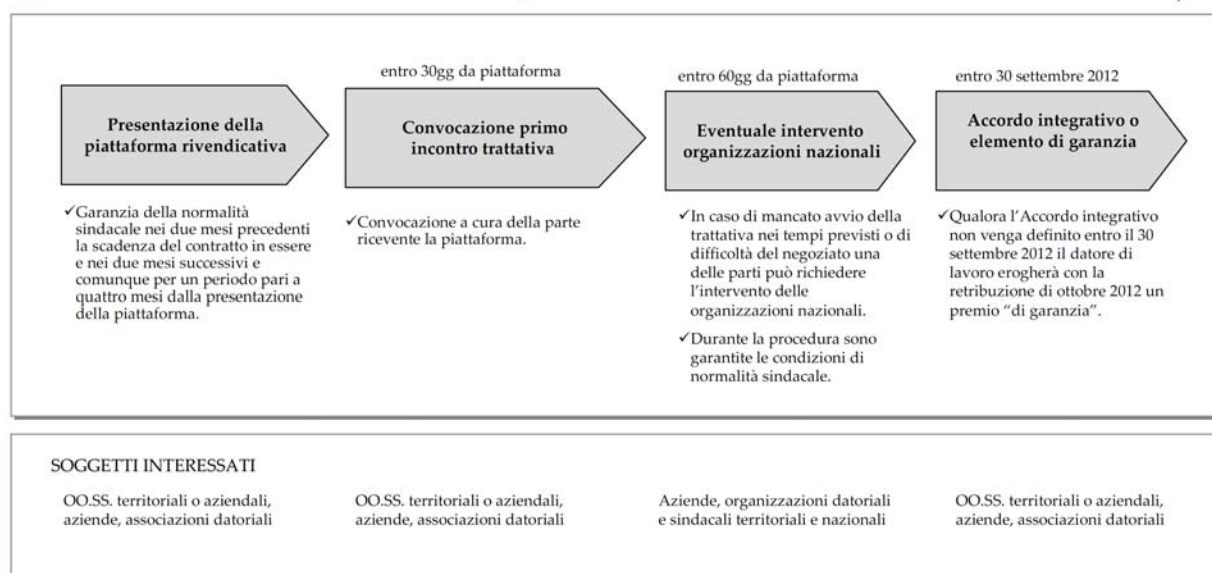


Figura 1

© Federalberghi 2011

Il premio di risultato

L'Accordo interconfederale sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ha confermato il ruolo della contrattazione integrativa nel collegare incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti.

Le disposizioni dell'articolo 11 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, integrato dagli accordi del 27 luglio 2007 e del 20 febbraio 2010, risultano coerenti rispetto al quadro delineato dall'Accordo interconfederale, poiché dispongono che l'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal CCNL avvenga mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, il CCNL Turismo prevede che le parti valutino preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Gli importi degli elementi economici integrativi determinati attraverso la contrattazione di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

In tal senso, come espressamente richiesto dall'Accordo interconfederale del 22 gennaio 2009, il CCNL Turismo specifica che le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'articolo 1, comma 67 della legge n. 247 del 2007 e dall'articolo 2 comma 1, lettera c), del decreto legge n. 93 del 2008 e successive modificazioni.

Un particolare trattamento è infine riservato alle aziende stagionali, per le quali, salvo diverse intese locali, per le aziende stagionali continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali relative alla maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti il premio di risultato.

Gli indicatori

Connesso al tema del premio di risultato è quello degli indicatori dai quali si desume il raggiungimento del risultato concordato.

Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, il CCNL Turismo prevede che le parti operino

prioritariamente riferimento alle fonti ufficiali disponibili. In subordine, il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni potrà essere affidato alla rete degli enti bilaterali.

Con l'obiettivo di favorire la convergenza delle parti per la determinazione del premio di risultato nell'ambito della contrattazione territoriale, il CCNL Turismo ha individuato un insieme non esaustivo di indici i cui valori, e/o le relative variazioni, potranno essere assunti, anche in combinazione tra loro. Poiché il CCNL Turismo prevede, di norma, l'esercizio della contrattazione per singoli comparti, il set di valori proposto varia a seconda dei differenti comparti. Per le aziende alberghiere gli elementi individuati sono:

- capacità ricettiva, desunta dalle fonti ISTAT, enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo;
- presenze turistiche, desunte dalle fonti ISTAT, enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo;
- dipendenti, desunti dalle fonti INPS, ISTAT;
- giornate lavorate, desunte dalla fonte INPS.

Effettività della contrattazione integrativa

Il punto 15) dell'Accordo interconfederale 22 gennaio 2009 introduce il tema della effettività della contrattazione di secondo livello, specificando che le parti sociali potranno individuare le soluzioni più idonee per il raggiungimento di questo obiettivo, non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva.

Pressoché tutti i contratti collettivi nazionali che sono stati rinnovati dopo la stipula dell'Accordo interconfederale hanno disciplinato tale aspetto, attraverso l'individuazione di un elemento di garanzia.

Il CCNL Turismo 20 febbraio 2010, muovendo dall'esigenza di valorizzare la contrattazione integrativa già in essere evitando l'introduzione di automatismi di potenziale disincentivo al confronto tra le parti, dispone preliminarmente l'istituzione di un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il CCNL Turismo.

Per l'attuazione del premio è previsto lo stanziamento dei seguenti importi lordi:

livello	euro
A, B	279
1, 2, 3	237
4, 5	210
6S, 6, 7	168

L'erogazione del premio sopra definito, da effettuarsi con la retribuzione di ottobre 2012, è connessa al raggiungimento degli obiettivi definiti dagli accordi integrativi, aziendali o territoriali. Tali accordi individueranno – come richiesto dall'Accordo 22 gennaio 2009 - i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

La scelta operata dalle parti sociali del Turismo è stata in questo caso di trasporre le previsioni programmatiche contenute nell'Accordo interconfederale in un istituto che rispecchiasse in toto le caratteristiche di un premio di risultato, come sopra evidenziato, la cui erogazione è connessa al raggiungimento di obiettivi congiuntamente determinati.

Tale impostazione è confermata dalle disposizioni contrattuali che specificano i termini di erogazione del premio evidenziandone la natura incentivante: esso compete ai lavoratori qualificati in forza al 1° ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi³.

L'azienda calolerà l'importo spettante a ciascun dipendente in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1° gennaio 2010 – 31 ottobre 2012.

Come per i premi di risultato contrattati in vigore del precedente Protocollo 23 luglio 2003, che ha disciplinato gli assetti contrattuali sino all'Accordo del 22 gennaio 2009, anche il premio in oggetto non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

³ per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa

Con l'intenzione di ricondurre al nuovo istituto contrattuale le voci retributive di natura affine, evitando la duplicazione di costi a carico del datore di lavoro, il CCNL Turismo prevede che il premio sia assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo, che venga pagato successivamente al 1° gennaio 2010.

La disposizione di chiusura della disciplina sull'effettività del secondo livello di contrattazione prende in esame l'ipotesi negoziale residua che si determina qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni del CCNL Turismo che regolano la materia, non venga definito un accordo integrativo entro il 30 settembre 2012.

In tal caso, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di ottobre 2012, un importo pari a circa il 60% del premio. Gli importi dell'erogazione in parola sono i seguenti:

livello	euro
A, B	166
1, 2, 3	141
4, 5	125
6S, 6, 7	100

Si tratta, evidentemente, dell'elemento di garanzia previsto dall'Accordo interconfederale 22 gennaio 2009 rivisitato alla luce delle considerazioni sin qui evidenziate: una erogazione di tipo premiale, residuale, alla quale si applicano per espressa previsione contrattuale tutte le disposizioni previste per il premio di risultato.

La determinazione di quest'ultima erogazione in misura significativamente inferiore rispetto al premio come definito in apertura di paragrafo risponde all'esigenza, condivisa dalle parti, di stimolare l'instaurarsi di una prassi negoziale territoriale o aziendale, evitando che l'individuazione di un quantum garantito divenisse preclusivo di un confronto su tutti i temi potenzialmente oggetto della contrattazione integrativa.

In apertura del paragrafo si è accennato alla necessità, fortemente avvertita dalle parti stipulanti il CCNL Turismo, di evitare che l'introduzione delle innovazioni descritte alla disciplina della contrattazione integrativa potesse per alcuni versi sovrapporsi alla prassi dei confronti negoziali consolidatasi negli anni. A tal fine, il CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ha previsto - nel caso in cui, a livello territoriale, siano vigenti accordi integrativi

sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto - per i datori di lavoro che eventualmente non applichino tali accordi che l'importo dell'erogazione "residuale" di cui sopra sia rideterminato in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo 1° gennaio 2010 - 31 ottobre 2012.

Gli esiti dell'introduzione del sistema di garanzia dell'effettività della contrattazione di secondo livello descritto saranno valutati dalle parti contraenti in sede di rinnovo del CCNL Turismo, al fine di concordare eventuali correttivi.

Il sistema sopra riassunto è stato negoziato dalle parti nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. Qualora tale ipotesi non si realizzasse, le parti sono impegnate ad assicurare l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.

Le materie della contrattazione

L'articolo 13 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come integrato dagli accordi del 27 luglio 2007 e del 20 febbraio 2010, nello stabilire che la contrattazione integrativa non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione salvo quanto stabilito dallo stesso CCNL, procede all'elencazione delle materie che la contrattazione integrativa può disciplinare, che sono:

- a) azioni a favore del personale femminile in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- b) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- c) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo;
- d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
- e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
- g) intervallo per la consumazione dei pasti;
- h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

- i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
- j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
- k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- l) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo;
- m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
- n) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dal CCNL Turismo;
- o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;
- p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del CCNL Turismo;
- q) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal CCNL Turismo;
- r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;
- s) premio di risultato;
- t) regolamentazione nastro orario stagionali;
- u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il medesimo articolo riserva alcune materie all'esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale. Tali materie sono:

- a) accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati;
- b) la definizione di meccanismi volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
- c) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi simili e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo;
- d) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
- e) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti;
- f) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'ente bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle

disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;

g) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dal CCNL Turismo;

h) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni;

i) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni;

l) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;

m) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva;

n) determinazione del compenso fisso ai maitre o capi camerieri;

o) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti;

p) determinazione della misura della trattenuta cautelativa;

q) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione;

r) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari (stabilimenti balneari);

s) eventuali deroghe a quanto stabilito dal CCNL Turismo in tema di riduzione della paga base per gli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria;

t) clausole di uscita;

u) contratti a termine ed aziende di stagione;

v) disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali;

w) retribuzione onnicomprensiva;

x) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore;

y) funzionamento delle commissioni paritetiche;

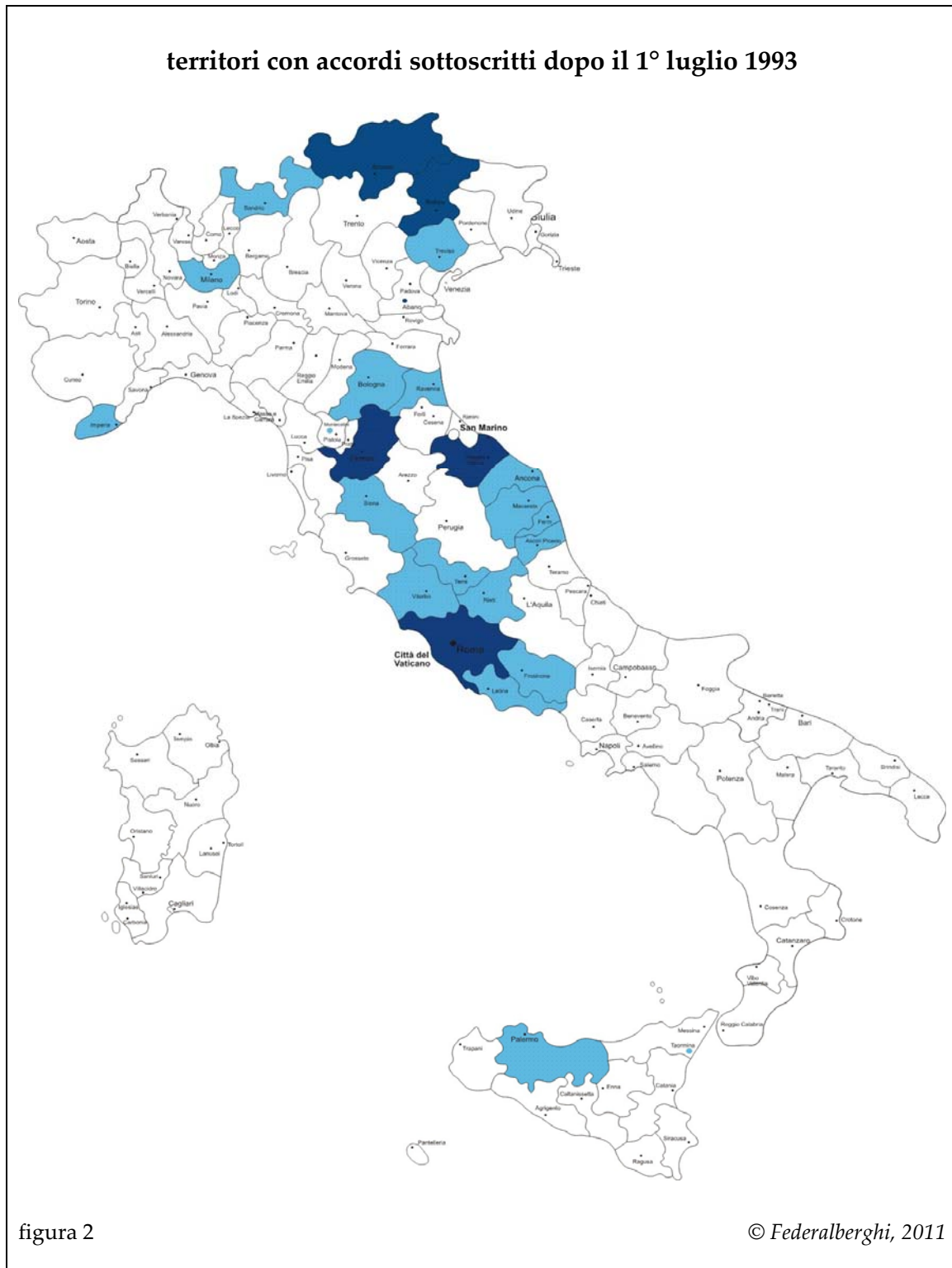
z) costituzione dei centri di servizio;

aa) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività.

La diffusione della contrattazione integrativa territoriale nel settore Turismo

Al fine di fornire un quadro dello sviluppo della contrattazione integrativa territoriale realizzatasi a partire dal luglio 1993 - data di entrata in vigore del Protocollo Giugni - si è proceduto ad una raccolta delle intese contrattuali. Alla data di realizzazione di questa pubblicazione, gli accordi integrativi territoriali che riguardano il comparto alberghiero censiti sono 38.

La distribuzione geografica della contrattazione integrativa territoriale è riportata nella figura 2.



Una colorazione più scura denota i territori nei quali la contrattazione integrativa è stata esercitata più volte nell'intervallo di tempo considerato.

Può essere osservato che se da un lato la contrattazione ha registrato una diffusione geografica limitata ad alcune parti del Paese, d'altro canto la stessa interessa alcune delle località turistiche di maggiore rilievo, essendosi consolidata nella Capitale e nel Lazio, nella provincia di Firenze, nella provincia autonoma di Bolzano e nella provincia di Belluno, nel bacino termale euganeo.

Le intese raccolte sono state classificate in ragione delle materie disciplinate, raggruppando le materie delegate dalla contrattazione nazionale in sette macroaree, secondo lo schema seguente:

relazioni sindacali (RS)

- azioni a favore del personale femminile in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale (articolo 13, comma 2, lettera a), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- clausole di uscita (articolo 13, comma 3, lettera t), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 13, comma 3, lettera x), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- funzionamento delle commissioni paritetiche (articolo 13, comma 3, lettera y), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività (articolo 13, comma 3, lettera aa), CCNL Turismo 19 luglio 2003, come integrato dall'Accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010);

mercato del lavoro (ML)

- superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale (articolo 13, comma 2, lettera b), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo (articolo 13, comma 2, lettera c), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo (articolo 13, comma 2, lettera d), CCNL Turismo 19 luglio 2003);

- ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato (articolo 13, comma 2, lettera e), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati (articolo 13, comma 3, lettera a), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- definizione di meccanismi volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro (articolo 13, comma 3, lettera b), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- definizione di ulteriori fattispecie ed eventi simili e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo (articolo 13, comma 3, lettera c), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato (articolo 13, comma 3, lettera d), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti (articolo 13, comma 3, lettera e), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- contratti a termine ed aziende di stagione (articolo 13, comma 3, lettera u), CCNL Turismo 19 luglio 2003);

organizzazione del lavoro (OL)

- interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (articolo 13, comma 2, lettera f), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 13, comma 2, lettera g), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articolo 13, comma 2, lettera h), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio (articolo 13, comma 2, lettera i), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge (articolo 13, comma 2, lettera j), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore (articolo 13, comma 2, lettera k), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo (articolo 13, comma 2, lettera l), CCNL Turismo 19 luglio 2003);

- diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali (articolo 13, comma 2, lettera m), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dal CCNL Turismo (articolo 13, comma 2, lettera n), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo (articolo 13, comma 2, lettera o), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- regolamentazione nastro orario stagionali (articolo 13, comma 2, lettera t), CCNL Turismo 19 luglio 2003);

classificazione del personale (CP)

- qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del CCNL Turismo (articolo 13, comma 2, lettera p), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal CCNL Turismo (articolo 13, comma 2, lettera q), CCNL Turismo 19 luglio 2003);

trattamenti economici (TE)

- misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 13, comma 2, lettera r), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- premio di risultato (articolo 13, comma 2, lettera s), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dal CCNL Turismo (articolo 13, comma 3, lettera g), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (articolo 13, comma 3, lettera h), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (articolo 13, comma 3, lettera i), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali (articolo 13, comma 3, lettera l), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (articolo 13, comma 3, lettera m), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- determinazione del compenso fisso ai maitre o capi camerieri (articolo 13, comma 3, lettera n), CCNL Turismo 19 luglio 2003);

- determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (articolo 13, comma 3, lettera o), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- determinazione della misura della trattenuta cautelativa (articolo 13, comma 3, lettera p), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (articolo 13, comma 3, lettera q), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari (stabilimenti balneari) (articolo 13, comma 3, lettera r), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- eventuali deroghe a quanto stabilito dal CCNL Turismo in tema di riduzione della paga base per gli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria (articolo 13, comma 3, lettera s), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- retribuzione onnicomprensiva (articolo 13, comma 3, lettera w), CCNL Turismo 19 luglio 2003);

salute e sicurezza (SS)

- ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (articolo 13, comma 2, lettera u), CCNL Turismo 19 luglio 2003).

bilateralità (BI)

- la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'ente bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie (articolo 13, comma 3, lettera f), CCNL Turismo 19 luglio 2003);
- costituzione dei centri di servizio (articolo 13, comma 3, lettera z), CCNL Turismo 19 luglio 2003).

La tabella 1 fornisce un quadro riassuntivo dei contenuti delle intese censite, secondo il sistema di classificazione sopra riportato.

Le intese sono individuate per data di stipula e territorio interessato.

Classificazione della contrattazione integrativa territoriale per materie trattate

data	territorio	materie della contrattazione						
		RS	ML	OL	CP	TE	SS	BI
03/12/1993	Venezia (città)	x	x	x	x	x		x
31/05/1994	Marche	x	x			x		
15/06/1995	Bolzano		x	x		x		
08/08/1995	Ravenna			x				x
12/06/1996	Roma		x	x		x		
05/12/1996	Firenze	x	x			x	x	x
29/04/1997	Modena	x	x	x		x		x
12/08/1997	Montecatini	x	x			x		x
25/08/1997	Imperia	x	x	x	x	x	x	x
10/10/1997	Sicilia	x		x				x
21/04/1999	Bolzano		x	x	x	x		x
01/07/1999	Bolzano		x	x	x	x		x
12/11/1999	Belluno	x	x					x
21/07/2000	Torino	x	x					
01/12/2000	Pesaro	x	x			x		x
23/02/2001	Taormina	x	x	x		x		
13/03/2001	Bolzano		x					
21/05/2001	Abano Montegrotto	x	x	x	x	x		x
21/05/2001	Sondrio	x	x	x				x
20/06/2001	Lazio	x	x	x	x	x	x	x
18/07/2001	Milano	x	x	x		x	x	x
10/10/2001	Bolzano		x	x	x	x		x
18/12/2001	Siena	x	x			x		
22/07/2002	Firenze	x	x			x		x
15/12/2003	Bolzano		x	x	x	x		x
06/04/2004	Palermo	x	x			x		
26/04/2004	Bologna	x	x	x		x		
15/02/2005	Belluno	x	x					x
09/03/2005	Bolzano		x	x				
04/05/2005	Isola d'Elba		x	x		x		
28/06/2005	Lazio		x	x		x		x
10/04/2006	Bolzano		x	x				
16/01/2007	Abano Montegrotto	x	x	x	x	x		x
04/07/2008	Treviso	x	x			x		
27/08/2008	Bolzano		x	x	x	x		x
24/07/2009	Lazio		x	x		x		
08/10/2009	Abano Montegrotto	x	x	x	x	x		x
08/02/2010	Firenze	x	x	x		x		

tavola 1

© Federalberghi, 2011

Dalla lettura dei dati si desumono alcune informazioni interessanti.

Pressoché la totalità delle intese raggiunte (36 su 38, 95%) affronta i temi del mercato del lavoro (ML).

Più di tre contratti su quattro (76%) prevedono una disciplina del trattamento economico (TE).

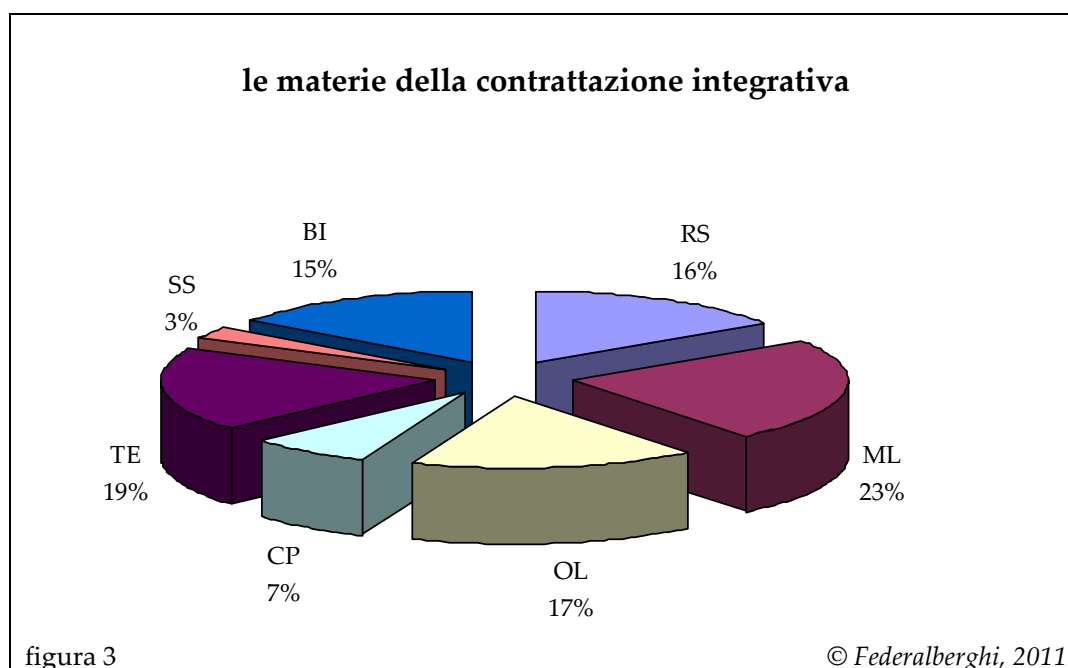
Il 68% degli accordi esaminati affronta i temi dell'organizzazione del lavoro (OL).

Il 61% degli accordi tratta di temi afferenti la bilateralità (BI).

Le tematiche connesse alle relazioni sindacali (RS) sono affrontate da 24 dei contratti esaminati, pari al 63% del totale.

L'implementazione di nuove figure professionali integrative della classificazione prevista dal CCNL Turismo è prevista da 11 intese (29% del totale), mentre sono 4 gli accordi che recano una disciplina integrativa della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'incidenza delle diverse materie sul totale del campione censito è riportata nella figura 3.



Questi riscontri ci indicano che il perimetro all'interno del quale si è dipanata la contrattazione integrativa territoriale negli ultimi tre lustri rispecchia in buona misura gli ambiti e le linee evolutive delineati dalla contrattazione di primo livello.

Annotazioni

ccnl
turismo

formazione
continua

lobbying

convenzioni

studi
e ricerche

enti
bilaterali

fiere

osservatorio
turistico

Turismo
d'Italia

Vuoi saperne di più sul sistema Federalberghi?

Queste sono solo alcune delle opportunità che il sistema
Federalberghi pone a disposizione degli albergatori.

Per conoscere nei dettagli i servizi offerti e i vantaggi
riservati alle aziende associate, rivolgiti con fiducia ad una
delle 132 associazioni territoriali degli albergatori
aderenti a Federalberghi.

I recapiti sono disponibili sul sito www.federalberghi.it

circolari
informative

manuali
tecnici

consulenza

previdenza
integrativa

portale
italyhotels

buoni
vacanza

mass
media

istituzioni

Faiat
Flash

assistenza
sanitaria



Le Guide degli alberghi

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compianto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

L'albergo impresa, 1990
Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992
Costo e disciplina dei rapporti di lavoro negli alberghi dei Paesi CEE, 1993
Per una politica del turismo, 1993
Ecologia in albergo, 1993
Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993
La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993
Il turismo culturale in Italia, 1993
Il turismo marino in Italia, 1993
Serie storica dei minimi retributivi, 1993
Il finanziamento delle attività turistiche, 1994
Igiene e sanità negli alberghi, 1994
Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994
La prevenzione incendi negli alberghi: come gestire la sicurezza, 1995
Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995
Il franchising nel settore alberghiero, 1995
La prevenzione incendi negli alberghi: il registro dei controlli, 1996
Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997
La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997
Il lavoro temporaneo, 1997
Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997
Il collocamento obbligatorio, 1998
Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998
Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999
Il codice del lavoro nel turismo, 1999 – 2003
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000
Il nuovo collocamento dei disabili, 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001

Sistema ricettivo termale in Italia, 2001
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 - 2002
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002
Il turismo religioso in Italia, 2002
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La riforma dell'orario di lavoro, 2003
La riforma del part time, 2003
Dati essenziali sul movimento turistico, 2004
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004 - 2010
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part time nel settore Turismo, 2004
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004
Quarto rapporto sul sistema alberghiero, 2005
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005
Mercato del lavoro e professioni nel settore Turismo, 2006
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2007
Quinto rapporto sul sistema alberghiero, 2007
La pulizia professionale delle camere albergo, 2009
L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009
Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009
Il contratto di inserimento nel settore Turismo, 2009
Internet e Turismo, 2009
Il lavoro intermittente nel Turismo, 2009 – 2010
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2010
L'apprendistato nel settore Turismo, 2010
Sesto rapporto sul sistema alberghiero, 2010
Indagine sui fabbisogni formativi nel settore Turismo, 2010
Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2010
Il lavoro accessorio nel Turismo, 2009 – 2011

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 132 Associazioni Territoriali, raggruppate in 19 Unioni Regionali, e 6 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Associazione Alberghi per la Gioventù, Federalberghi Isole Minori, Unihotel Franchising).

In seno a Federalberghi sono costituiti 5 Comitati Nazionali (Mezzogiorno, Attività stagionali, Attività termali, Consorzi alberghieri, Giovani albergatori)

FAIAT service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Presidente di Federalberghi è Bernabò Bocca.

Il Direttore Generale è Alessandro Cianella.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.

