

# Accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo e dei pubblici esercizi della Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige

Bolzano, 23.12.2025

TRA

Confesercenti Alto Adige Sudtirolo con sede in Bolzano, rappresentata dalla Presidente pro-tempore Elena Messina assistita dal Direttore, Mirco Benetello

E

le Federazioni Sindacali Provinciali di Settore

*Asgb Commercio: rappresentata da Alex Piras;*

*Fisascat Sgb/Cisl: rappresentata da Gianluca Dacol*

*Uiltucs Uil/Sgk: rappresentata da Vassilios Bassios*

## Codici contratto nazionale di riferimento:

CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo tra Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet con la partecipazione di Confesercenti e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil

Rinnovo contrattuale ipotesi di accordi del 22 luglio 2024 tra Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet con la partecipazione di Confesercenti e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil

Codice contratto INPS 497 - codice contratto CNEL H058

*Handwritten signatures in blue ink:*  
A3  
Elena Messina  
Mirco Benetello  
Vassilios Bassios  
Alex Piras  
Gianluca Dacol

## VISTO

- il Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nella versione in vigore;
- la legge 17 ottobre 1976, n. 977, nella versione in vigore;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995 n. 378, nella versione in vigore;
- gli artt. 1 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, nella versione in vigore;
- la legge 28 giugno 2012, n. 92, nella versione in vigore;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nella versione in vigore;
- l'art. 1, comma 177, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, nella versione in vigore;
- l'art. 24, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, nella versione in vigore;
- la legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, nella versione in vigore;
- la delibera della Giunta provinciale del 23 luglio 2012, n. 1135;
- la delibera della Giunta provinciale del 5 luglio 2022, n. 481;
- la delibera della Giunta provinciale del 30 agosto 2022, n. 604;
- l'accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo operanti nella Provincia di Bolzano del 29 novembre 2012;
- le modifiche apportate all'Accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo operanti nella Provincia di Bolzano del 29 novembre 2012 con accordo del 20 maggio 2015;
- l'accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo operanti nella Provincia di Bolzano - contratti a termine e/o di stagione del 22 marzo 2019 - stesura definitiva del 20 novembre 2019 e successivi accordi di proroga;
- CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo tra Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet con la partecipazione di Confesercenti e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil
- Rinnovo contrattuale ipotesi di accordi del 22 luglio 2024 tra Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet con la partecipazione di Confesercenti e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil

## Premesso che

- la lunga storia di una relazione sindacale del settore Turismo nella provincia di Bolzano si è rivelata estremamente proficua e ha portato a numerosi sviluppi positivi;
- dalla data di stipulazione dell'accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo del 29 novembre 2012 e sino alla data odierna si è più volte intervenuto sulla materia dei contratti di lavoro per il settore Turismo a livello territoriale, sia da parte del legislatore nazionale, sia tramite la stipulazione di accordi collettivi a livello nazionale e accordi integrativi provinciali;



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature 'Gary' and several smaller initials.

- la crescita del turismo, nell'arco dell'anno in provincia autonoma di Bolzano e l'incremento degli arrivi è ormai un fattore che ha di fatto ridotto i margini di differenza tra le stagioni estive ed invernali. Tale effetto benefico sia dal punto di vista economico che occupazionale, supportato da continue iniziative di sviluppo turistico, ha di fatto creato una stagionalità specifica e tipica della provincia autonoma di Bolzano, molto più lunga e stabile, ma non ancora annuale e l'attuale normativa sulle aziende stagionali con chiusure minime di 70 giorni consecutivi o 120 giorni non consecutivi nell'arco dell'anno di calendario rischiano di limitare da un lato la crescita occupazionale dall'altra il percorso che potrebbe portare a rapporti di lavoro stabili e a tempo indeterminato;
- le aziende del settore Turismo hanno frequentemente l'obiettivo di prolungare la/le stagione/i, avendo perciò una intensificazione stagionale nell'anno di calendario più lunga rispetto agli anni precedenti;
- le aziende hanno conseguentemente l'intenzione di garantire ai propri dipendenti un rapporto di lavoro assai più lungo rispetto ai cicli stagionali tradizionali;
- il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di cui all'art. 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 costituisce la forma comune di rapporto di lavoro e le parti si impegnano a sensibilizzare i datori di lavoro e i lavoratori alla stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato;
- è interesse comune delle parti di stabilizzare i rapporti di lavoro dei dipendenti nelle aziende con apertura annuale tenendo conto anche dell'art. 115 CCNL del settore Turismo che prevedono l'attivazione di una banca delle ore al fine di mettere i lavoratori in condizioni di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo, nonché di utilizzare le ferie e permessi residui;
- per questo motivo le parti ritengono di dover regolare con il presente accordo integrativo provinciale in modo uniforme le peculiarità del settore turismo della provincia autonoma di Bolzano sostituendo con il presente testo unico tutti gli accordi territoriali precedenti stipulati dalle parti firmatarie.
- le parti hanno stabilito quanto segue:

#### **Art. 01 - Sfera di Applicazione**

Il presente accordo integrativo provinciale sostituisce gli accordi provinciali precedentemente stipulati dalle parti firmatarie e avrà validità per tutte le imprese con sede di lavoro in provincia di Bolzano che applicano il CCNL del settore Turismo o il CCNL del settore pubblici esercizi (escluse le imprese di viaggi e turismo nonché le aziende della ristorazione collettiva aderenti all'associazione Angem, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative e AGCI).

*Sam*

*NBarn*

*P*

*A3*

*fl*

# CAPO I APPRENDISTATO

## Apprendistato A

Visto

- la legge 28 giugno 2012, n. 92, nella versione in vigore;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nella versione in vigore;
- la legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, nella versione in vigore;
- la delibera della Giunta provinciale del 23 luglio 2012, n. 1135;
- la delibera della Giunta provinciale del 5 luglio 2022, n. 481;
- la delibera della Giunta provinciale del 30 agosto 2022, n. 604;
- l'accordo integrativo provinciale del 27 agosto 2008;
- l'accordo integrativo provinciale del 29 novembre 2012;

si stipula il seguente accordo sul

**„Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale“**

### Art. 1 - Sfera di applicazione

Premesso che in base agli artt. 53 e ss. del CCNL del settore l'apprendistato è ammissibile, e premesso che è anche ammessa l'individuazione successiva di ulteriori profili professionali del secondo livello, le parti contraenti per il settore turismo individuano per il medesimo settore quattro aree formative per l'apprendistato:

- Area Cucina/pasticceria
- Area Servizio/Bar
- Area Ufficio/reception
- Area Centro benessere/estetista/parrucchiera/e

### Art. 2 - Standard formativi aziendali

Ai sensi dell'art. 8, comma 3 della legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, il datore di lavoro deve comunicare prima dell'assunzione di un apprendista gli standard formativi aziendali.

### Art. 3 - Profili professionali e durata

Per l'apprendistato si prevede, per tutte le qualifiche e le mansioni previste all'art. 1 di questo accordo, una durata secondo la lista delle professioni oggetto di apprendistato emanata, ai sensi dell'art. 2 della legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, con apposita delibera della Giunta provinciale.

### Art. 4 - Crediti formativi

- Completamento del biennio/secondo anno di una scuola superiore a indirizzo professionale o di una scuola professionale**  
A chi conclude con profitto il secondo anno di una scuola superiore ad indirizzo professionale o di una scuola professionale viene riconosciuto un credito formativo di 10 mesi. Il periodo di apprendistato residuo ammonta a 26 mesi. (36-10=26 mesi di apprendistato)
- Completamento del terzo anno della scuola professionale (ad es. per gli indirizzi di cucina, sala/bar e amministrazione).**  
A chi conclude con profitto la scuola professionale (triennale) e si trova in possesso del relativo diploma (cucina, sala, bar ed amministrazione) viene riconosciuto un credito formativo di 28 mesi. Il periodo di apprendistato residuo ammonta a 8 mesi. (36-28=8 mesi di apprendistato). Il giovane è esonerato dalla frequenza della scuola professionale.

*Mhe*

*Geru*

c) **Completamento del terzo anno di Scuola professionale alberghiera**

A chi conclude con profitto la terza classe per operatore della ristorazione presso la scuola alberghiera e vuole conseguire la qualifica di cuoco/cuoca o di operatore/operatrice ai servizi di sala e bar, viene riconosciuto un credito formativo di 24 mesi. Il periodo di apprendistato residuo ammonta a 12 mesi. (36-24=12 mesi di apprendistato).

		Periodo di apprendistato residuo	Credito formativo
a)	<b>Completamento del biennio/secondo anno di una scuola superiore a indirizzo professionale o di una scuola professionale</b>	26 mesi	10 mesi
b)	<b>Completamento del terzo anno della scuola professionale (ad es. per gli indirizzi di cucina, sala/bar e amministrazione).</b>	28 mesi	8 mesi
c)	<b>Completamento del terzo anno di Scuola professionale alberghiera</b>	24 mesi	12 mesi

**Art. 5 - Prolungamento del periodo di apprendistato**

Ove le assenze per maternità, servizio civile, infortunio e malattia nonché per infortunio non sul lavoro siano superiori ad un mese di calendario, il periodo di apprendistato si prolunga di un tempo corrispondente a dette assenze. Il prolungamento dovrà essere comunicato all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

**Art. 6 - Periodo di prova**

Per gli apprendisti non stagionali è previsto un periodo di prova massimo di 25 giorni lavorativi effettivi.

Per gli apprendisti stagionali il periodo di prova è ridotto a dieci giorni lavorativi effettivi. Tale periodo vale sia per le aziende alberghiere (CCNL del settore Turismo) sia per i pubblici esercizi. Durante il periodo di prova entrambe le parti hanno il diritto di risolvere il contratto di apprendistato senza preavviso.

**Art. 7 - Percentuale di apprendisti presi in carico**

Le aziende non potranno assumere apprendisti qualora non si sia mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuta a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio e i rapporti di apprendistato risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente paragrafo non trova applicazione se nei due anni precedenti è giunto a scadenza solo un contratto di apprendistato.

*Glenn*  
*Az*  
*VB*  
*P*  
*fd*

## **Art. 8 - Trattamento in caso di malattia, infortunio, maternità e congedo parentale**

### **a) Malattia/infortunio**

In caso di malattia o infortunio viene corrisposto all'apprendista il seguente trattamento:  
dal 1° al 180° giorno = 100% della retribuzione.

### **b) Maternità e congedo parentale**

Per quanto riguarda la maternità e il congedo parentale si rimanda al pertinente testo unico, emanato con decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151 e alla legge 8 marzo 2000, n. 53, nonché alle disposizioni del CCNL applicato e del presente accordo integrativo previsti per la generalità dei dipendenti.

## **Art. 9 - Rimborso dell'indennità per la frequenza scuola e di malattia al datore di lavoro**

Per la copertura economica dell'indennità per la frequenza scuola e l'integrazione di malattia si rimanda a quanto previsto dall' ENBIT ALTO ADIGE in tema di rimborso delle relative indennità.

## **Art. 10 - Apprendistato in aziende a carattere stagionale**

Le aziende turistiche che abbiano nell'anno solare un periodo d'inattività di 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi possono stipulare un contratto d'apprendistato stagionale (punto 48 dell'elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, D.P.R. 11 luglio 1995, n. 378 e decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ss. mm. ii., decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, art. 11 della legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, nonché del CCNL del settore Turismo.

Per le aziende a carattere stagionale, l'apprendista resta in forza per l'intero periodo di apertura dell'azienda, salvo i casi di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Per gli apprendisti assunti presso aziende a carattere stagionale, a compenso delle interruzioni di attività il periodo di apprendistato è ridotto di 1/6 (ad esempio per ogni cinque mesi di apprendistato effettivo è riconosciuto un'ulteriore mese). La partecipazione a corsi articolati su blocchi d'insegnamento va interamente equiparata ad attività lavorativa prestata.

Agli apprendisti assunti presso aziende a carattere stagionale le ore di formazione scolastica vengono pagate alla cessazione del rapporto di lavoro, in proporzione alla effettiva durata del rapporto stesso.

L'incidenza è fissata nel 15% delle spettanze contrattuali (base del conteggio: retribuzione mensile, 13ma e 14ma mensilità, permessi retribuiti e ferie).

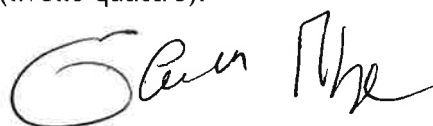
Le aziende a carattere stagionale sono tenute a fare frequentare all'apprendista i corsi a blocco, anche fuori stagione e garantire all'apprendista che i periodi siano regolarmente retribuiti secondo le disposizioni di cui al presente articolo.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata del periodo di apprendistato.

## **Art. 11 - Trattamento economico**

In considerazione del maggior numero di ore di insegnamento previsto in Alto Adige durante il triennio di apprendistato (1.080-360=720 ore in più), la retribuzione complessiva viene ridotta dei corrispondenti ulteriori oneri.

Si concorda inoltre l'adozione di una retribuzione scaglionata su percentuali e calcolata in base alla retribuzione del livello per il quale si compie l'apprendistato (livello quattro).



Per tutti gli apprendisti in forza alla stipula del presente accordo e per tutti i nuovi apprendisti assunti si applica a partire dal 1° gennaio 2026 le seguenti percentuali di retribuzioni, calcolati sul quarto livello:

1° anno di apprendistato: 55,00 %

2° anno di apprendistato: 83,00 %

3° anno di apprendistato: 90,00 %

I giovani che dopo la conclusione del terzo anno di una qualificazione professionale a tempo pieno per il profilo professionale di cuoco/a, cameriere/a, operatore/operatrice d'ufficio svolgono un periodo di apprendistato della rispettiva durata di otto e dodici mesi, come previsto del precedente articolo 4 lett. b) e c), hanno diritto alla retribuzione del 3° anno di apprendistato.

- Alla cessazione del rapporto di lavoro, il numero di ore di frequenza della scuola professionale va rapportato all'effettiva durata del contratto. Eventuali ore di formazione in più o in meno rispetto a quelle previste vengono pagate o trattenute sull'ultima busta paga.
- Ove la formazione presso la scuola professionale venga proseguita oltre la durata prevista per l'apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a riconoscere permessi non retribuiti per la frequenza della scuola professionale.
- Ove la prosecuzione della formazione presso la scuola professionale oltre la durata prevista per l'apprendistato debba ricondursi al ritardato inizio dell'apprendistato, le ore perse - riferite al programma scolastico in corso in quel momento - verranno pagate con l'ultima retribuzione dell'apprendista.
- Ove l'apprendista debba ripetere l'anno scolastico per non essere stato promosso, esso ha diritto a permessi non retribuiti. I medesimi permessi non retribuiti vengono riconosciuti in caso di ripetizione dell'esame.

All'interno di ciascun settore, la retribuzione continua a svilupparsi normalmente con l'avanzare del periodo di apprendistato, anche in caso di interruzione del rapporto di lavoro per una durata fino ad un anno.

Durante il periodo di frequenza scuola maturano interamente i ratei di 13ma, 14ma, ferie e permessi e TFR.

#### **Art. 12 - Licenziamenti individuali**

Le aziende sono tenute a far completare a tutti gli apprendisti il periodo di formazione, fatta salva l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento giusta causa o giustificato motivo.

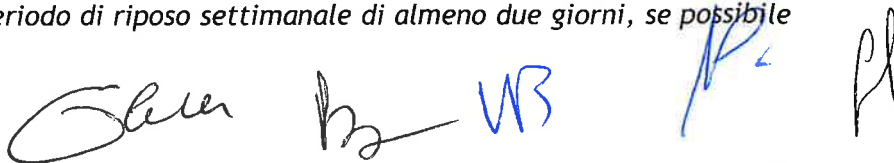
#### **Art. 13 - Preavviso**

- a) L'apprendista (non stagionale e stagionale) può recedere dal contratto con un preavviso di 15 giorni di calendario.
- b) Al termine della formazione (durata contrattuale complessiva) le parti possono recedere dal contratto con un preavviso di 15 giorni di calendario. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

#### Dichiarazione a verbale:

*Nel richiamare integralmente la legge sulla tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti (legge 17 ottobre 1967, n. 977), le parti ricordano che durante il periodo formativo si considerano giorni di lavoro i giorni nei quali l'apprendista frequenta la scuola.*

*Le parti stipulanti il presente accordo rammentano vivamente le aziende e gli apprendisti che l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali per gli apprendisti con 15 anni, mentre per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi.*



## ACCORDO SULL'APPRENDISTATO DI SECONDO LIVELLO

### Apprendistato B

Per quanto riguarda l'apprendistato di secondo livello (professionalizzante), fa riferimento l'accordo stipulato a livello nazionale in data 20 aprile 2012 stipulato tra ASSOTURISMO, ASSHOTEL, ASSOCAMPING, ASSOVIAGGI, FIBA, FIEPET (Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167)

Per ottenere l'equiparazione con la qualifica di apprendista in servizio e cucina, i diplomati delle scuole alberghiere (al conseguimento del diploma di maturità) sono tenuti a svolgere otto settimane di esperienza lavorativa in servizio e/o cucina dopo l'esame finale di Stato. Questa attività lavorativa può essere svolta sotto forma di contratto di apprendistato di secondo livello/professionalizzante in conformità all'accordo nazionale del 20 aprile 2012.

Gey

VB

P.

PL

dba

## CAPO II CONTRATTI A TERMINE E/O DI STAGIONE

### Art. 14 - Aziende stagionali

In riferimento al punto 48 dell'elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, D.P.R. del 11 luglio 1995, n. 378 e decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, tutte le aziende che effettuano una chiusura di 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi nell'anno di calendario rientrano tra le aziende stagionali.

### VISTO

- il CCNL del settore Turismo viene riconosciuto ai dipendenti di aziende alberghiere e pubblici esercizi della provincia autonoma di Bolzano un'indennità di stagionalità.

### Art. 15 - Indennità per contratti a termine e/o di stagione

L'indennità per contratti a termine e/o di stagione costituisce parte integrante della retribuzione mensile effettiva ed è calcolata su paga base, contingenza ed elemento provinciale. Essa ha quindi incidenza su tutti gli istituti contrattuali (13ma e 14ma mensilità, ferie, straordinari ecc.). L'ammontare dell'indennità di stagionalità è fissato nella percentuale dell'8%.

La corresponsione dell'indennità di cui sopra compensa, anche l'importo dell'anzianità di servizio maturata dal lavoratore nell'ambito di diversi contratti a carattere stagionale discontinui.

L'indennità per contratti a termine e/o di stagione spetta a tutti i lavoratori con contratto stagionale o contratto a termine.

In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure di riassunzione a tempo indeterminato entro sei mesi dalla cessazione del contratto a tempo determinato e/o di stagione l'importo di tale indennità viene trasformata in "superminimo individuale non assorbibile".

L'indennità dell'8% di cui al periodo precedente non è dovuta esclusivamente in relazione ai contratti a termine conclusi per sostituzione di lavoratori assunti a tempo indeterminato che si trovano in malattia, infortunio, maternità obbligatoria e facoltativa, nonché in tutti i casi previsti dall'articolo 81 del CCNL del settore Turismo.

### Art. 16 - Rapporti di lavoro stagionali

Visto l'art. 78 e seguenti del CCNL del settore Turismo, i contratti di lavoro a termine stagionali possono essere sottoscritti senza indicazione del termine finale della stagione, in tali casi, i contratti possono essere risolti dal datore di lavoro, con un preavviso di 15 giorni di calendario in concomitanza con la scadenza di stagione, mentre il lavoratore potrà presentare, in qualsiasi momento, le dimissioni dal rapporto di lavoro rispettando un preavviso di giorni 15.

Nel contratto individuale di lavoro a termine va indicata la natura stagionale dell'occupazione.

*Scuola*

*P.*      *WS*

*M2*

*11*

## Art. 17 - Contratti a termine in aziende turistiche

### a) Aziende "AAS 50" (stagionalità AltoAdige/Südtirol con chiusura minima di 50 giorni)

Vista la peculiarità delle aziende turistiche della provincia autonoma di Bolzano così come citata in premessa, è volontà delle parti di implementare, anche ai fini dell'aumento e della possibile stabilità occupazionale, una stagionalità specifica per il territorio. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni della presente lettera è da intendersi azienda "AAS 50" l'azienda turistica annuale della provincia autonoma di Bolzano che osserva uno o massimo due periodi di chiusura minima di 50 giorni di calendario nell'arco dell'anno di calendario (01.01. - 31.12.).

Vista la peculiarità del settore turistico nel territorio della provincia autonoma di Bolzano, le parti concordano nell'individuare quale ipotesi di contratto a tempo determinato ricondotto ad intensificazione dell'attività stagionale di cui all'articolo 83 CCNL del settore e anche quello sottoscritto in seno ad aziende ad apertura annuale (AAS 50), con durata complessiva non superiore a 315 giorni (trecentoquindici), da conteggiarsi in un arco di 12 mesi, da intendersi come periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

In caso la durata del rapporto sia superiore ai 300 giorni (trecento) deve essere garantito al lavoratore a termine durante il rapporto di lavoro, su sua richiesta scritta, un periodo di ferie di due settimane. Il periodo di fruizione delle ferie deve essere concordato tra le parti, tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali e delle esigenze familiari dei dipendenti (conciliazione vita familiare/extrascolastico/lavoro).

### b) Aziende ad apertura annuale


Vista la peculiarità del settore turistico nell'intero territorio della provincia autonoma di Bolzano, le parti concordano nell'individuare quale ipotesi di contratto a tempo determinato ricondotto ad intensificazione dell'attività stagionale di cui all'articolo 83 CCNL del settore Turismo anche quello sottoscritto in seno ad aziende ad apertura annuale, con durata complessiva non superiore a 315 giorni (trecentoquindici), da conteggiarsi in un arco di 12 mesi, da intendersi come periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

In caso la durata del rapporto sia superiore ai 300 giorni (trecento) deve essere garantito al lavoratore a termine durante il rapporto di lavoro, su sua richiesta scritta, un periodo di ferie di due settimane. Il periodo di fruizione delle ferie deve essere concordato tra le parti, tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali e delle esigenze familiari dei dipendenti (conciliazione vita familiare/extrascolastico/lavoro).

Il limite massimo per la stipulazione di contratti a termine per intensificazione di attività stagionale nelle aziende di cui alla presente lettera b) è fissato al 40% dei contratti a tempo indeterminato al momento dell'assunzione. Non rientrano nella base di computo i contratti di apprendistato. I lavoratori a tempo parziale saranno conteggiati pro capite. Le frazioni di unità si computano per intero.

Nelle aziende fino a 60 dipendenti si applica la seguente tabella:

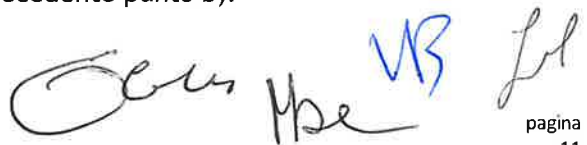
Lavoratori a tempo indeterminato al momento dell'assunzione	Numero massimo contratti a termine per intensificazione di attività stagionale e a tempo determinato acausale (Art. 19, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ss. mm. ii.)
0-9	6
10-25	10
26-35	18
36-60	25



- c) Al contratto a tempo determinato per intensificazione stagionale di cui al presente articolo non trovano applicazione:
- il limite di 24 mesi posto alla durata del contratto a tempo determinato dall'art. 19, comma 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ss. mm. ii.;
  - le disposizioni riguardanti gli intervalli tra contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 21, comma 2, primo capoverso del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ss. mm. ii.;
  - le limitazioni quantitative di cui all'art. 23, comma 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ss. mm. ii., che si confermano nei limiti quantitativi previsti dal CCNL del settore Turismo per le altre ipotesi di contratti a tempo determinato, fatto salvo quanto disposto dall'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ss. mm. ii. e fermo restando i limiti di cui al punto b) del presente articolo.
- d) Nel contratto individuale di lavoro a termine va indicata la causale di intensificazione stagionale in aziende con apertura annuale e il termine di preavviso di cui all'art. 18, lett. c) del presente accordo.
- e) Il contratto a tempo determinato per intensificazione stagionale di cui sopra può essere rinnovato o prorogato, nel limite della durata massima di giorni 315 (trecentoquindici), sempre da conteggiarsi nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno. Nell'arco di una stagione, per tale tipologia contrattuale, sono ammesse due proroghe in caso di prima assunzione e una proroga nelle assunzioni successive presso lo stesso datore di lavoro.
- f) I diritti di precedenza individuati nel comma 1 (per i lavoratori non stagionali) e nel comma 3 (per i lavoratori stagionali) dell'art. 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ss. mm. ii. vanno esercitati con le modalità previste dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, quindi con comunicazione scritta da recapitarsi al datore di lavoro entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- g) Non sussiste alcun obbligo di comunicazione dei contratti a termine a ENBIT ALTO ADIGE, poiché nella provincia autonoma di Bolzano è prevista la comunicazione del rapporto di lavoro con indicazione del tipo di contratto all'Ufficio Servizio Mercato Lavoro della Provincia autonoma di Bolzano dove è stata creata un'apposita banca dati.
- h) La stagionalità come definita dall'art. 83 CCNL del settore, nonché quella del presente articolo, soddisfa i requisiti legali richiesti dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ai fini dell'applicazione delle normative in materia di stagionalità.

#### **Art. 18 - Risoluzione anticipata del contratto a termine**

- a) Risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del datore di lavoro.  
Qualora il lavoratore venga licenziato senza giusta causa o a causa della chiusura dell'azienda per colpa del datore di lavoro o per motivi a lui attribuibili egli ha diritto ad un indennizzo pari al massimo della retribuzione spettante dalla giornata del licenziamento alla fine del contratto di lavoro (retribuzione, tredicesima e quattordicesima nonché ferie e TFR ecc.).
- b) Risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore.  
Se il contratto a termine viene risolto da parte del lavoratore senza giusta causa o se si constata un'assenza ingiustificata prima del termine del contratto, il datore di lavoro ha il diritto di trattenere un indennizzo pari al massimo alla retribuzione spettante al lavoratore (retribuzione, tredicesima e quattordicesima nonché ferie e TFR ecc.).
- c) Dimissione da parte del dipendente durante il contratto a termine.  
Il dipendente può recedere dal contratto a termine rispettando un preavviso di almeno 20 giorni di calendario. In mancanza dell'intero periodo di preavviso lavorato il datore di lavoro ha il diritto di trattenere un indennizzo come previsto nel precedente punto b).



#### Art. 19 - Corresponsione tredicesima e quattordicesima mensilità

Tenuto conto delle peculiari- caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale e/o a termine, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'articolo 13 e 16 del CCNL si conviene quanto segue: a partire dal 01.01.2026 è possibile la corresponsione con cadenza mensile dei seguenti elementi salariali riferiti: tredicesima e quattordicesima mensilità con esclusione del TFR, ferie e permessi (ROL).

Tale scelta dovrà risultare da atto scritto.

#### Art. 20 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

Ai lavoratori stagionali saranno erogate tutte le spettanze con l'ultima busta paga, incluso il T.F.R.

#### Art. 21 -Conversione del contratto di lavoro a tempo indeterminato

- a) Il lavoratore, che nell'arco di due anni di calendario consecutivi abbia lavorato, presso il medesimo datore di lavoro, con contratti a tempo determinato, per 590 giorni complessivi negli ultimi due anni ha diritto, previa sua richiesta scritta, alla conversione del contratto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con il medesimo inquadramento (mansione, livello, retribuzione, tempo pieno/parziale) dell'ultimo contratto a tempo determinato.
- b) La richiesta di conversione del contratto va formalizzata all'azienda per iscritto tramite consegna a mani/lettera raccomandata/PEC entro 180 giorni dal raggiungimento dei requisiti di cui al punto a), pena la decadenza dal diritto stesso.  
L'anzianità aziendale decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato.
- c) Nel contratto individuale di lavoro a tempo determinato va indicato, con apposita parte firmata dal lavoratore, il diritto per il lavoratore di chiedere l'assunzione o conversione del contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi del presente articolo.
- d) Ai fini del calcolo dei requisiti di cui al punto a), si tiene conto dei periodi di lavoro svolti dal 01.01.2023 in poi.

#### Dichiarazione a verbale:

*Le parti, nel confermare la validità delle disposizioni del presente capo, intendono altresì favorire il consolidamento dell'occupazione attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato.*

*A tal fine, le parti firmatarie del presente accordo si impegnano, istituendo un gruppo di lavoro, a elaborare congiuntamente - entro il 30 giugno 2026 - una o più proposte contrattuali in grado di assicurare l'occupazione dei dipendenti anche durante i periodi di chiusura aziendale fuori stagione, facendo ricorso a una pianificazione annuale di ferie, permessi e prestazioni di lavoro straordinario attraverso una banca delle ore, oppure prevedendo interventi di formazione, anche finanziati attraverso fondi bilaterali.*

*Le proposte contrattuali di cui al comma precedente saranno oggetto di sperimentazione congiunta, per un periodo dal 01 luglio 2026 al 31 dicembre 2027.*

*Al termine della sperimentazione, le parti si incontreranno per valutarne congiuntamente gli esiti e concordare opportune modifiche alla disciplina del presente contratto integrativo provinciale, con particolare riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 17.*

*Ger* *Ma*

*fl*

## Capo III LAVORO A TEMPO PARZIALE

Visto

- l'art. 6 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che permette la prestazione di lavoro supplementare per lavoratori con contratto a tempo parziale;
- gli artt. 68, 69 e 70 del CCNL del settore che prevedono la possibilità di prestare lavoro supplementare per i lavoratori a tempo parziale;
- l'esigenza della generalità delle imprese e l'interesse da parte dei lavoratori di uno strumento flessibile in tema di contratto parziale, ma nello stesso momento anche di certezza della sua regolare applicazione;

si conviene quanto segue:

### **Art. 22 - Lavoro supplementare**

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il CCNL del settore Turismo prevedono la possibilità di svolgere lavoro supplementare. Nel merito valgono le seguenti disposizioni:

Fermo restando, che la prestazione di lavoro supplementare da parte dei lavoratori è su base volontaria, regolata ai sensi degli art. 24 e 25 del presente accordo, in caso di necessità le aziende possono chiedere al dipendente l'effettuazione di un numero massimo di ore di lavoro supplementare corrispondente al 50 % dell'orario di lavoro previsto nel contratto individuale su base mensile e comunque non oltre l'orario settimanale (= 40 ore) previsto dal CCNL del settore Turismo per il tempo pieno.

È ammesso il lavoro supplementare nei casi di:

- a) assenze per malattia/infortunio (oltre un mese)
- b) assenze per ferie
- c) difficoltà nella ricerca di personale
- d) banchetti o altri casi a carattere eccezionale
- e) incremento stagionale

La base di calcolo sarà l'orario annuale individuale. Le ore di lavoro supplementari dovranno essere disposte o autorizzate dal datore di lavoro.

Il presente regolamento è applicabile nei casi di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e anche misto.

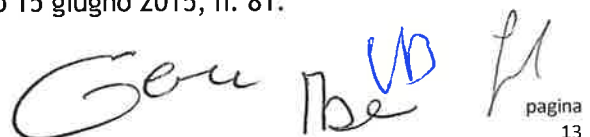
### **Art. 23 - Modifiche del contratto**

Passando da un rapporto di lavoro a tempo pieno a un rapporto di lavoro a tempo parziale o viceversa va data la priorità ai lavoratori dipendenti rispetto ad eventuali nuovi assunti. Il datore di lavoro, di conseguenza, deve informare tutto il personale sulle nuove assunzioni indicando il tipo di contratto e l'orario di lavoro previsto.

I lavoratori devono comunicare per iscritto entro sette giorni di calendario il loro eventuale interesse al datore di lavoro.

### **Art. 24 - Clausole elastiche**

Le parti concordano la possibilità di sottoscrivere, all'atto dell'assunzione, le clausole elastiche - nei contratti di lavoro individuale, così come previsto dalla normativa vigente. Al momento della sottoscrizione devono essere riportate le ragioni che autorizzano l'applicazione delle stesse, come previsto dall'art. 6, comma 4 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

  
pagina  
13

Le sole ore di lavoro prestate a seguito dell'applicazione delle clausole, saranno retribuite con una maggiorazione del 15 % della retribuzione oraria. Per quanto riguarda la maggiorazione del lavoro supplementare, si rimanda all'art. 25 del presente accordo.

È facoltà del lavoratore recedere dalle clausole elastiche concordate con un preavviso di 30 giorni. Le clausole possono essere richieste con un preavviso di 48 ore.

#### **Art. 25 - Retribuzione per lavoro supplementare**

La retribuzione in caso di lavoro supplementare è quella rispettivamente stabilita dal CCNL del settore Turismo.

La maggiorazione è stabilita nella misura del 39 %. Per lavoro supplementare si intende quello svolto oltre all'orario individuale settimanale di lavoro.

Detta percentuale comprende i ratei di 13ma, 14ma, ferie, permessi e festività e il TFR.

Le parti possono concordare preventivamente per iscritto, e di volta in volta, che le ore supplementari lavorate vengano compensate con un equivalente numero di ore di permesso retribuito, da godersi entro i tre mesi o massimo sei mesi successivi alla prestazione, fermo restando che la maggiorazione del 39% va corrisposta nel mese in cui è avvenuta la prestazione stessa.

#### **Art.26 - Part Time Post Partum**

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, la percentuale di cui all'articolo 183 c.1 CCNL del settore Turismo è aumentato dal cinque al dieci per cento.

*Olivero*

*ff*  
*MS*  
*P*

*Olivero*

## CAPO IV ACCORDI VARI

### Art. 27 - Elemento Provinciale

A partire dal 01 gennaio 2026 il valore mensile dell'elemento provinciale ammonterà a euro 100,00 lordi e ulteriori euro 50,00 lordi a partire dal 01 gennaio 2027:

Livello	Valore dal 1° gennaio 2026	Valore dal 1° gennaio 2027
Quadro A	100,00	150,00
Quadro B	100,00	150,00
I	100,00	150,00
II	100,00	150,00
III	100,00	150,00
IV	100,00	150,00
V	100,00	150,00
VI	100,00	150,00
VI-s	100,00	150,00
VII	100,00	150,00

Tale indennità sarà evidenziata sulla busta paga sotto la voce "Elemento Provinciale - Provinciales Element".

### Art. 28 - Lavoro intermittente/ lavoro extra e di surroga

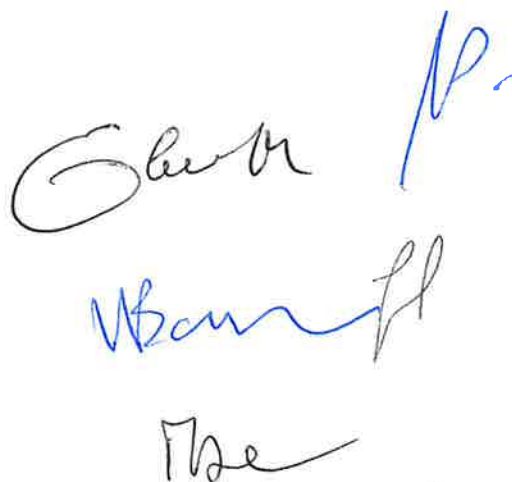
La retribuzione per il lavoro intermittente sarà quella prevista all'articolo 155 CCNL del settore Turismo trattandosi di compenso orario e comprensivo dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto e ferie/permessi.

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro domenicale saranno erogate in base alle ore effettivamente svolte.

### Art. 29 - Riduzione orario di lavoro

Al fine di armonizzare a livello locale i settori delle strutture ricettive e dei pubblici esercizi non si applica ai dipendenti del settore pubblici esercizi il verbale di accordo del 15.11.2018 riguardante la maturazione dei ROL.

Tale armonizzazione si applica a partire dal 01 gennaio 2026.



## Art. 30- Malattia

In caso di malattia o d'infortunio il posto di lavoro deve essere garantito per complessivi 300 giorni. Il datore di lavoro si impegna a comunicare al dipendente, per iscritto, la scadenza dei 180 giorni di comporta, almeno 10 giorni prima della loro scadenza. Per manifestare il diritto alla conservazione del posto di lavoro per ulteriori 120 giorni, ai sensi dell'art. 174 CCNL del settore Turismo, il lavoratore deve presentare richiesta scritta.

### a) Trattamento economico di malattia nelle strutture ricettive

L'art. 228 del CCNL del settore Turismo è modificato come segue:

Durante il periodo della malattia il dipendente percepirà un'integrazione dal 1° al 180° giorno pari al 100% della retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda i contratti a termine e/o di stagione si applicano le norme previste dai vari comparti, e il relativo regolamento INPS.

#### A carico dell'azienda:

dal 1° al 3° giorno = 100% della retribuzione  
dal 4° al 180° giorno = integrazione al 100% della retribuzione

#### A carico dell'INPS:

dal 4° al 20° giorno = il 50% dell'indennità di malattia  
(in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 del 50%).  
dal 21° al 180° giorno = il 66% dell'indennità di malattia  
(in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 del 66%).

Qualora il lavoratore abbia dei familiari a carico, in caso di ricovero in ospedale, non viene pagata l'indennità di malattia nella misura di 2/5 bensì normale, ciò significa nella misura del 50% o del 66% (come se non fosse ricoverato in ospedale).

### b) Malattia nei pubblici esercizi

L'art. 306 del CCNL del settore Turismo è modificato come segue:

Durante la malattia il lavoratore percepirà un'integrazione dal 1° al 180° giorno pari al 100% della retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda i contratti a termine e/o di stagione si applicano le norme previste dai vari comparti, e il relativo regolamento dall'INPS.

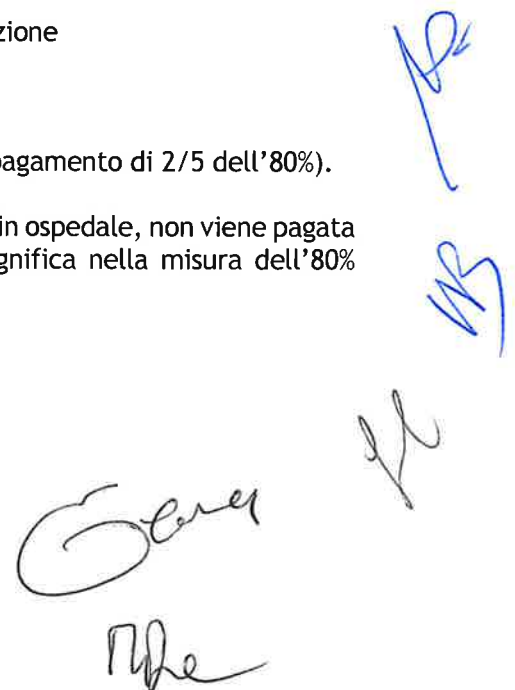
#### A carico dell'azienda:

dal 1° al 3° giorno = 100% della retribuzione  
dal 4° al 180° giorno = integrazione al 100% della retribuzione

#### A carico dell'INPS:

dal 4° al 180° giorno = 80% dell'indennità di malattia  
(in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 dell'80%).

Qualora il lavoratore abbia dei familiari a carico, in caso di ricovero in ospedale, non viene pagata l'indennità di malattia nella misura di 2/5 bensì normale, ciò significa nella misura dell'80% (come se non fosse ricoverato in ospedale).



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature 'G. Geronzi' and other initials like 'M', 'B', and 'R'.

### **Art. 31 - Infortunio per dipendenti di strutture ricettive e pubblici esercizi**

Durante l'assenza per infortunio il lavoratore percepirà un'integrazione dal 1° al 180° giorno pari al 100 % della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Secondo i CCNL del settore Turismo il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere mensilmente la retribuzione spettante in base al contratto individuale. Il saldo dell'indennità di infortunio verrà pagato dietro presentazione dell'intera documentazione.

#### **A carico dell'azienda:**

dal 1° al 4° giorno = 100% della retribuzione  
dal 5° al 180° giorno = integrazione al 100% della retribuzione

#### **A carico dell'INAIL:**

dal 5° al 90° giorno = 60% (festività incluse)  
dal 91° giorno = 75% (festività incluse)

L'infortunio sul lavoro, contrariamente alla malattia, deve concludersi sempre con una dichiarazione di guarigione. L'INAIL paga l'indennità di infortunio solamente quando vi è la dichiarazione di guarigione.

### **Art. 32 - Maturazione trattamento di fine rapporto in caso di malattia, infortunio sul lavoro, maternità e congedo parentale**

Durante l'assenza per malattia, infortunio sul lavoro e maternità, al lavoratore/alla lavoratrice spetta la maturazione intera del trattamento di fine rapporto lavoro.

### **Art. 33 - Tredicesima e quattordicesima mensilità nonché ferie e permessi in caso di malattia, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria nelle aziende alberghiere e nei pubblici esercizi**

La tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché le ferie e i permessi spettano per intero (al 100%) nei casi di assenza per malattia, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria.

Per quanto riguarda il congedo parentale si fa riferimento alle disposizioni del CCNL del settore Turismo.

### **Art. 34 - Disciplina - Patrono locale**

Quale giorno del patrono locale ai sensi del CCNL del settore Turismo, si stabilisce unitariamente per tutto il territorio provinciale, il lunedì di Pentecoste. Tale giornata sarà retribuita conformemente a quanto stabilito all'art. 127 CCNL del settore Turismo.

*Gar*  
*VB*  
*Mse*  
*fl*  
*P*

### **Art. 35 - Disciplina - colazione e intervalli per il consumo dei pasti**

In applicazione della specifica norma del CCNL del settore Turismo e del CCNL del settore pubblici esercizi in materia di intervalli per il consumo dei pasti si stabilisce quanto segue:

Per il pranzo e per la cena sono previsti 30 minuti a pasto che non sono computati nell'orario di lavoro a condizione che l'intervallo possa essere fruito in modo indisturbato.

Inoltre, per la colazione saranno detratti dall'orario effettivo di lavoro 15 minuti allorquando la colazione venga consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro.

Condizione per la detraibilità è che non sia richiesta la presenza (servizio di presenza) e che l'intervallo per i pasti possa essere fruito secondo orari regolari.

### **Art. 36 - Orario di lavoro**

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base alle esigenze aziendali e dei lavoratori.

Se preventivamente concordato con il dipendente, si possono stabilire orari di lavoro al di sotto o al di sopra delle 40 ore settimanali nei rispettivi periodi di bassa o alta stagione, seguendo la procedura dell'articolo 115 e 115 bis del CCNL del settore turismo. Il riequilibrio tra le maggiori prestazioni e quelle minori può essere effettuato (senza alcuna maggiorazione) entro 3 mesi.

### **Art. 37 - Giornata di riposo**

Ai sensi e in applicazione dell'art. 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, come modificato dall'art. 41, come modificato dall'art. 41, comma 5 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, del CCNL del settore Turismo, la giornata di riposo può essere concessa a scadenza superiore a una settimana premesso che la durata della giornata di riposo corrisponda a 24 ore per 6 giorni lavorativi calcolata sulla base dei 14 giorni.

### **Art. 38 - Lavoro straordinario in aziende alberghiere e pubblici esercizi**

Può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario come previsto dall' art. 122 del CCNL del settore Turismo.

Le ore straordinarie svolte saranno registrate nel libro unico (LUL) e saranno retribuite con la busta paga del mese corrente o quello successivo in caso di applicazione del calendario sfasato.

È nella facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del pagamento delle ore straordinarie, riposi compensativi di uguale valore, entro tre o massimo sei mesi.

### **Art. 39 Contributo CORESI**

I versamenti alla QUOTE CORESI devono essere effettuati tramite il codice "W140" sulla denuncia mensile UniEmens.

*Geny fl*  
*The*

#### **Art. 40 - Fondo pensione integrativo regionale/aziende stagionali**

I lavoratori in aziende stagionali che sono assunti dallo stesso datore di lavoro non devono ripresentare la richiesta al Fondo pensione integrativo regionale. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare la ripresa del lavoro.

Le parti concordano che, qualora un lavoratore risulti iscritto al fondo di previdenza complementare locale (Laborfonds), la relativa quota del contributo a carico del datore di lavoro sarà fissata al 1,55% della retribuzione utile per il computo del TFR.

Qualora il dipendente scelga di destinare a suo carico almeno 2,00% della retribuzione utile per il computo del TFR, la quota del contributo a carico del datore di lavoro sarà fissata al 2,00%.

#### **Art. 41 - Visita medica nel caso di lavoro notturno**

Per le aziende che applicano questo accordo integrativo il lavoro notturno viene regolato come segue:

La visita medica nel caso di lavoro notturno ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera e), numero 1) del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, come modificato dall'art. 41, comma 1 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è dovuta allorché il lavoro dura oltre 3 ore a partire dalle ore 24 e comunque se svolto per un periodo minimo di 80 giorni nell'anno.

#### **Art. 42 - Impianti audiovisivi**

A tutela della proprietà aziendale e per la sicurezza dei dipendenti viene concordato che presso tutti gli accessi dell'azienda possono essere installati impianti audiovisivi previa affissione dell'apposita segnalazione, in rispetto a quanto stabilito nell'art. 4 della legge 300/1970.



## CAPO V Sfera di applicazione, decorrenza e validità

Il presente accordo integrativo provinciale si applica a tutti i dipendenti da aziende del settore turismo della Provincia di Bolzano che applicano il CCNL del settore Turismo del 22 luglio 2024.

Le organizzazioni firmatarie si assumono l'obbligo di agire in modo tale che i versamenti delle percentuali FAIAT/COVELA, FIPE/COVELCO (CORESI), nonché i contributi per la ENBIT ALTO ADIGE vengano effettuati anche da commercialisti, consulenti del lavoro e da ragionieri.

Il presente accordo integrativo provinciale è inscindibile, decorre dal 1° gennaio 2026 e scade il 31 dicembre 2027.

Il presente accordo integrativo provinciale continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

### Allegato

- Accordo Territoriale delle Aziende del Settore Turismo e Pubblici Esercizi sui contratti a tempo determinato estivi 23.12.2025

**Nota: Le parti firmatarie del presente accordo integrativo provinciale concordano di procedere alla traduzione del testo in lingua tedesca entro il 31 agosto 2026.**

*Handwritten signature in black ink*

*Handwritten signature in blue ink*  


*Handwritten signature in blue ink*  
*Mhe*

## Accordo Territoriale delle Aziende del Settore Turismo e Pubblici Esercizi sui contratti a tempo determinato estivi

Bolzano, addì 23/12/2025

tra

Confesercenti Alto Adige Sudtirolo con sede in Bolzano, rappresentata dalla Presidente pro-tempore Elena Messina assistita dal Direttore, Mirco Benetello

e

le Federazioni Sindacali Provinciali di Settore

Asgb Commercio: rappresentata da Alex Piras;

Fisascat Sgb/Cisl: rappresentata da Gianluca Dacol

Uiltucs Uil/Sgk: rappresentata da Vassilios Bassios

gli articoli 19 e ss. del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il decreto legge 13 agosto 2011, n. 138 e CCNL del settore turismo sottoscritto tra Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet con la partecipazione di Confesercenti e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil rinnovato il 22/07/2024, per i lavoratori delle aziende alberghiere e dei pubblici esercizi nella Provincia di Bolzano si è stipulato il seguente accordo territoriale:

## 1. Contratto a termine (feriale)

a) Al fine della integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo giugno ottobre le aziende aderenti a Confesercenti Alto Adige Sudtirolo potranno stipulare con studenti/scolari, che hanno compiuto i 16 anni e frequentano una delle seguenti scuole/università, contratti a termine estivi della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro.

- a) scuole alberghiere;
- b) istituti professionali superiori corrispondenti;
- c) università con corsi di studi corrispondenti;
- d) altre scuole non corrispondenti (contratto estivo solamente per il reparto sala/bar).

b) Durante il contratto a termine il giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:

- 55% per chi ha frequentato il primo anno di scuola;
- 65% per chi ha frequentato il secondo anno di scuola;
- 75% per chi ha frequentato gli anni successivi;
- 85% per chi frequenta corsi di studi universitari.

Dette percentuali vanno calcolate sulle retribuzioni aziendali contrattuali previste per il IV livello di inserimento dei dipendenti maggiorenni qualificati. Hanno diritto anche del godimento di vitto e alloggio.

## 2. Orario di lavoro / Tutela minori

Le Aziende con l'applicazione del presente accordo si impegnano al rispetto delle norme vigenti legislative e contrattuali in materia di orario di lavoro.

Le parti contraenti dichiarano la nullità dell'accordo per quanto riguarda gli aspetti retributivi nel caso in cui venissero accertate violazioni contrattuali dagli organi preposti o dalla magistratura, per i lavoratori sotto 18 anni che superano l'orario di lavoro di 40 ore settimanali, fermo restando la possibilità di conguagliare nell'arco della stagione - nei limiti della legge - le eventuali ore di lavoro oltre l'orario contrattuale con riposi compensativi per i lavoratori oltre 18 anni.

Per quanto non previsto nei capi precedenti valgono le norme del CCNL del settore turismo e settore pubblici esercizi (Confesercenti).

Il contratto individuale di assunzione a termine deve essere predisposto secondo lo schema allegato al presente accordo e ne costituisce parte integrante.

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
Ahe  
Garcia  
P  
M  
E

### 3. Validità e sfera di applicazione

Il presente accordo territoriale si applica alle sole aziende aderenti a CONFESERCENTI ALTO ADIGE SUDTIROL che sono in regola col versamento delle quote di assistenza contrattuale (CORESI) e quelle all' ENBIT ALTO ADIGE, e che applicano l'accordo provinciale del 23.12.2025. Ne fanno prova per l'appartenenza all' associazione di categoria la quietanza di pagamento del contributo associativo annuale e l'estratto UNIEMENS,

il presente accordo territoriale entrerà in vigore il 1° gennaio 2026 e si rinnoverà tacitamente di anno in anno, se non disdettato almeno tre mesi prima del 1° marzo di ogni anno.

L'accordo viene depositato presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro a cura di Confesercenti Alto Adige Sudtirol.

Letto, confermato e sottoscritto



ARBEITSVERTRAG - CONTRATTO DI LAVORO
G.D. Nr. 112/2008 Art. 40, Abs. 2 - D.L. n. 112/2008 art. 40, comma 2

Die Firma - La Ditta \_\_\_\_\_

St. Nr.-Mwst. Nr. - C.F. - P. IVA \_\_\_\_\_

mit Sitz in - con sede a \_\_\_\_\_

Kollektivvertrag - CCNL TURISMO-CONFESERCENTI vigente e l' Accordo territoriale del GG/MM/AAAA

und der/die Arbeitnehmer/in
ed il/la dipendente \_\_\_\_\_

Kodex Arbeitnehmer - codice dipendente \_\_\_\_\_

geb. am - nato/a il \_\_\_\_\_ in - a \_\_\_\_\_

wohnhaft in - residente \_\_\_\_\_ Straße - via \_\_\_\_\_

in der Tätigkeit als \_\_\_\_\_ Gruppe - livello \_\_\_\_\_
con la qualifica di \_\_\_\_\_

schließen diesen Vertrag, gültig vom
stipulano questo contratto di lavoro con decorrenza dal [ ] bis
al [ ] ab.

Vertragsart: [x] Zeitvertrag für die Sommermonate
Tipo di contratto: contratto a tempo determinato estivo

PROBEZEIT - PERIODO DI PROVA

Die Probezeit beträgt \_\_\_\_\_ Tage.
La durata del periodo di prova é di \_\_\_\_\_ giorni.

VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG - TEMPO PIENO

Arbeitszeit Orario di Lavoro
Vormittag von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr Mattina dalle \_\_\_\_\_ alle \_\_\_\_\_
Nachmittag von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr Pomeriggio dalle \_\_\_\_\_ alle \_\_\_\_\_

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG - LEG.D. /D.LGS. NR. 81, VOM/DEL 15.06.2015 - A TEMPO PARZIALE

Arbeitszeit Orario di Lavoro
Vormittag von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr Mattina dalle \_\_\_\_\_ alle \_\_\_\_\_
Nachmittag von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr Pomeriggio dalle \_\_\_\_\_ alle \_\_\_\_\_

Arbeitstage:
Giornate di lavoro: \_\_\_\_\_
(die betreffenden Wochentage angeben - segnare i giorni lavorativi)

ENTLOHNUNG - RETRIBUZIONE

Table with 4 columns: Description (a-d), Italian term, English term, and value line. Includes Grundlohn, Kontingenzzulage, Aufsaugbares Element, Sonstige Vergütungen, Monatsbruttolohn, Totale Lordo Mensile, Euro.

Handwritten signature in blue ink.

N.B.: Vom Bruttolohn werden die gesetzlich vorgeschriebenen Abzüge getätigt. Dalla retribuzione lorda mensile verranno eseguite le detrazioni previste dalla legge.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

**ENTSCHEIDUNG FÜR DIE ZUWEISUNG DER ABFERTIGUNG**

(Art. 8, Abs. 7, GV-Dekret v. 05.12.2005, Nr. 252 – art. 8, comma 7, decreto legislativo 05.12.2005, n. 252)

**SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Der/die Arbeitnehmer/in bestätigt, über die verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten zur Zweckbestimmung der eigenen Abfertigung umfangreich informiert worden zu sein und erklärt hiermit ausdrücklich:

- dass die eigene Abfertigung nicht einer Zusatzrentenform zugewiesen, sondern weiterhin gemäß den Bestimmungen des Art. 2120 des ZGB geregelt wird.
- dass die eigene Abfertigung in die folgende Zusatzrentenform eingezahlt wird: \_\_\_\_\_

Il/la dipendente, adeguatamente informato sulle possibili destinazioni del proprio trattamento di fine rapporto, dispone:

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui ad essere regolato secondo le previsioni dell'art. 2120 del Codice Civile.
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito alla seguente forma pensionistica complementare: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

der/die Arbeitnehmer/in – il/la dipendente

**VERSCHIEDENES – VARIE**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
der Arbeitgeber- il datore di lavoro

\_\_\_\_\_  
der/die Arbeitnehmer/in - il/la dipendente

\_\_\_\_\_  
il/den \_\_\_\_\_

**ÜBERSTUNDEN - ORE STRAORDINARIE**

Überstunden werden nur dann anerkannt, wenn dieselben vom Arbeitgeber ausdrücklich verlangt werden.  
Le ore straordinarie verranno riconosciute come tali soltanto se queste sono state richieste da parte del datore di lavoro.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

**BERUFSGEHEIMNIS/SCHWEIGEPFLICHT  
SEGRETO PROFESSIONALE/OBBLIGO DI SEGRETEZZA**

Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, Informationen bezüglich Gäste, Preise, Werbemaßnahmen, usw. des Betriebes vertraulich zu behandeln und diese nicht zu kopieren oder an Dritte weiterzugeben.

Der/Die Angestellte verpflichtet sich, auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis über alle Informationen, über die er/sie im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeitsausübung verfügt, Stillschweigen zu bewahren.

Alle Unterlagen, zu denen der/die Angestellte/in bei Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit Zugang erhält, bleiben Eigentum des Betriebes. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind besagte Unterlagen, sowie alle betriebseigenen und von der Firma zur Verfügung gestellten Geräte bzw. Mittel zurück zu erstatten (z. B. Laptop, Handy, Kreditkarten, Gebrauchs- und Wartungsanweisungen, u. ä.). Sollten oben angeführte Gegenstände nicht zurückgegeben werden, haftet der/die Angestellte für den entstehenden wirtschaftlichen Schaden.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist angewiesen, die vom Betrieb zugewiesene Mailadresse sowohl für den Erhalt als auch für das Versenden von Nachrichten ausschließlich zu Arbeitszwecken zu verwenden. Weiters ist er/sie angewiesen, den über Betriebscomputer möglichen Internetzugang ausschließlich für Arbeitszwecke zu nutzen. Für private Zwecke darf genannter Internetzugang weder während noch außerhalb der Arbeitszeiten genutzt werden. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, eventuelle Kontrollen durchzuführen.

Il/la dipendente si obbliga a trattare con riservatezza le informazioni concernenti gli ospiti, i prezzi, le strategie pubblicitarie, ecc. dell'impresa, e a non copiare le stesse o divulgarle a soggetti terzi.

Il/la collaboratore/collaboratrice si impegna a mantenere, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, il riserbo sulle informazioni e su tutto ciò di cui è venuto/a a conoscenza nell'esercizio della sua attività.

Tutti i documenti, ai quali il/la dipendente avrà accesso durante l'esercizio della sua attività, resteranno di proprietà dell'azienda.

Suddetti documenti, così come tutti gli oggetti e/o strumenti di proprietà dell'azienda e dalla stessa messi a disposizione del/della dipendente, dovranno essere restituiti al termine del rapporto di lavoro (ad esempio, pc portatile, telefono cellulare, carte di credito, manuali di utilizzo e di manutenzione, ecc.).

In caso di mancata restituzione dei documenti e/o oggetti sopraccitati, il/la dipendente sarà ritenuto/a responsabile per il conseguente danno economico.

Il lavoratore/la lavoratrice è tenuta a usare la casella postale attribuita dal datore di lavoro esclusivamente per motivi di lavoro (tanto per l'accettazione quanto per l'invio di posta elettronica). L'accesso ad internet tramite strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro può essere fruito esclusivamente per motivi legati allo svolgimento delle mansioni attribuite. L'accesso per finalità private è interdetto tanto durante l'orario di lavoro quanto al di fuori di tale orario. Il datore di lavoro si riserva di effettuare eventuali controlli.

**DOKUMENTE/BESTIMMUNGEN – DOCUMENTI / DISPOSIZIONI**

Bei Dienstantritt hat der/die Arbeitnehmer/in folgende Dokumente und Daten zu übergeben: genaue Wohnadresse, Geburtsort und -datum, Steuernummer, Erklärung über zustehende Absetzbeträge IRPEF, Familienbogen für eventuelle Familienzulagen.

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, die Informationen gemäß Art. 13 der DSGVO 679/2016 erhalten zu haben, und insbesondere, dass er/sie über die Verarbeitung der Daten und über seine/ihre Rechte, sowie über die Weiterleitung der eigenen Daten an befugte Personen zu den Zwecken laut DSGVO, eingehend informiert wurde.

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, dass seine/ihre Personaldaten mit seinem/ihrer Einverständnis eingeholt wurden.

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, dass er/sie im Detail über die Bestimmungen „Sicherheit am Arbeitsplatz“ (GvD Nr. 81/2008) sowie über die Brandschutzbestimmungen informiert wurde und eine dementsprechende Schulung erfolgt ist.

Der/die Unterfertigte erklärt insbesondere, sich der Pflichten bewusst zu sein, welche ihm/ihr als Arbeitnehmer/in von den Bestimmungen im Bereich der Arbeitssicherheit, zum eigenen Schutz sowie zum Schutz aller anderen im Betrieb anwesenden Personen, auferlegt werden und deren Missachtung geahndet wird.

Il/la dipendente si impegna a consegnare al datore di lavoro i seguenti documenti: l'indirizzo esatto del luogo di residenza, luogo e data di nascita, codice fiscale, dichiarazione relativa alle detrazioni IRPEF spettanti, stato di famiglia per eventuali assegni familiari.

Il/la sottoscritto/a dichiara, di aver ricevuto l'informativa ai sensi dell'art. 13, GDPR, ed in particolare di essere stato/a informato/a nel dettaglio sulla modalità di trattamento dei dati e sui propri diritti, così come sulla trasmissione dei propri dati a soggetti terzi autorizzati per le finalità di cui al GDPR.

il/la dipendente dichiara che i suddetti dati personali sono stati raccolti con il proprio consenso.

Il/la dipendente dichiara di essere stato/a informato/a e formato accuratamente sulla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/08) e sulla normativa antincendio.

Il sottoscritto/la sottoscritta dichiara inoltre, di essere consapevole degli obblighi e delle sanzioni per il mancato rispetto degli stessi, stabiliti a proprio carico dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per garantire la propria sicurezza e quella di ogni altro individuo presente sul luogo di lavoro.

\_\_\_\_\_  
der Arbeitgeber- il datore di lavoro

\_\_\_\_\_  
der/die Arbeitnehmer/in - il/la dipendente

\_\_\_\_\_  
il/den





