

Contratto Integrativo Provinciale
per le aziende e i dipendenti del settore Turismo
della Provincia Autonoma di Trento

In Trento in data 9 febbraio 2026, presso la Camera di Commercio Industria Artigianato Turismo e Agricoltura di Trento nella Sala Formazione – Palazzo Roccabruna in via Santa Trinità, 24 – 38122 Trento

TRA

Associazione Albergatori ed Imprese Turistiche della Provincia di Trento – Federalberghi Trentino rappresentata dal Presidente Giovanni Battaiola

Associazione dei Pubblici Esercizi del Trentino rappresentata dal Presidente Fabia Roman

Associazione Ristoratori del Trentino rappresentata dal Presidente Marco Fontanari

Confcommercio Imprese per l'Italia Trentino rappresentata dal Presidente Giovanni Bort

Confesercenti del Trentino rappresentata dal Presidente Mauro Paissan

FAITA Trentino rappresentata dal Presidente Fabio Poletti

FIAVET Trentino rappresentata dal Presidente Sandra Paoli

FIEPET - Confesercenti del Trentino rappresentata da Massimiliano Peterlana

e le Organizzazioni sindacali

FILCAMS CGIL del Trentino rappresentata dal Segretario Generale Luigi Bozzato

FISASCAT CISL del Trentino rappresentata dal Segretario Generale Fabio Bertolissi

UILTucs del Trentino-Alto Adige Sudtirol rappresentata dal Segretario Generale Vassilios Bassios

Visti

1. Il CCNL Turismo – Federalberghi e Federazione delle Associazioni italiane dei complessi turistico ricettivi all'aperto (FAITA) – 5 luglio 2024 - in seguito semplicemente denominato CCNL Turismo;
2. Il CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo – 5 giugno 2024 - in seguito semplicemente denominato CCNL FIPE;
3. Il CCNL Federazione Italiana Associazioni Imprese Viaggi e Turismo - 26 luglio 2024 - in seguito semplicemente denominato CCNL FIAVET;
4. Il CCNL Turismo Confesercenti (nazionale) - 22 luglio 2024 – in seguito semplicemente CCNL Turismo Confesercenti.

Considerato che:

- a) Il settore turistico incide in misura rilevante sull'economia provinciale e nazionale e contribuisce in modo significativo alla valorizzazione delle risorse naturali, culturali e storiche del territorio, generando occupazione, investimenti e sviluppo economico in numerosi settori collegati, quali l'ospitalità, i trasporti, l'artigianato locale e i servizi.
- b) Nonostante le criticità che il mercato del lavoro sta attraversando, il settore continua a crescere contribuendo alla creazione di ricchezza e di notevoli opportunità economiche per le imprese, per le famiglie e per l'intero tessuto sociale locale.
- c) Il riconosciuto alto livello dei servizi di ospitalità, grazie anche alla elevata professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, esprime un modello di attrattività capace di intercettare flussi turistici sia nazionali sia internazionali, caratterizzati da abitudini ed esigenze differenziate, determinando per le imprese del settore la necessità di continui processi di adattamento, innovazione organizzativa e qualificazione dell'offerta e del lavoro.
- d) L'evoluzione della domanda turistica e l'innalzamento continuo degli standard qualitativi comportano la necessità di percorsi di formazione e di aggiornamento professionale idonei a sostenere l'innovazione dei servizi e la trasmissione delle competenze connesse all'identità, alla cultura e alle tradizioni del territorio.

- e) Risulta necessario garantire un equilibrio tra le esigenze dei visitatori e quelle delle comunità residenti, al fine di costruire una relazione sostenibile tra sviluppo turistico e qualità della vita locale, anche aumentando il potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti.
- f) Il Trentino rappresenta un contesto in cui si sviluppano politiche turistiche orientate alla sostenibilità, con particolare attenzione all'adozione, da parte delle strutture ricettive, di pratiche quali l'utilizzo di energie rinnovabili, sistemi di efficientamento energetico, modalità di gestione ambientale responsabile e azioni di riduzione dell'impatto ambientale. Inoltre, la valorizzazione dell'attività sportiva come risorsa turistica ed economica ha permesso al territorio di costruire una solida reputazione che, unendo la bellezza del paesaggio, infrastrutture di alto livello e una forte tradizione sportiva, unitamente all'elevata professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, è in grado di ospitare eventi di risonanza internazionale.
- g) Il buon funzionamento del settore turistico non può prescindere dalla qualità delle condizioni di lavoro e dalla tutela dei lavoratori. Per questo, le Parti condividono l'esigenza di contrastare il dumping contrattuale, che, attraverso la riduzione dei minimi salariali e delle tutele normative, determina forme di concorrenza sleale e incide negativamente sulle condizioni dei lavoratori dipendenti.
- h) A tal fine, le Parti si impegnano a promuovere, in tutti i Tavoli istituzionali provinciali, misure che assicurino la lealtà competitiva del settore, sostenendo l'adozione di premialità sulle agevolazioni, esclusivamente per le imprese che applicano i Contratti Collettivi di riferimento, maggiormente rappresentativi, e, contestualmente, favorendo la preclusione dell'accesso a qualsiasi forma di sostegno pubblico per le imprese che non garantiscono la corretta applicazione degli stessi.
- i) Le parti firmatarie, congiuntamente, chiedono con forza che il governo provinciale e le amministrazioni locali vogliano porre in essere un piano casa ed una serie di provvedimenti normativi ed amministrativi volti a facilitare la residenzialità dei dipendenti del settore attraverso misure dedicate quali incentivi per la realizzazione di foresterie o sgravi su tributi comunali per i proprietari di immobili che li mettano a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici a canone calmierato.
- j) Le organizzazioni firmatarie rinnovano inoltre la censura di ogni forma di attività ricettiva svolta senza il rispetto delle norme di legge e convengono con l'obiettivo di

concorrere alla realizzazione di strumenti utili a garantire che l'economia turistica possa svilupparsi in un quadro di legalità, correttezza e trasparenza, evitando la diffusione di pratiche concorrenziali sleali e forme abusive di ricettività e di ristorazione che comportano la riduzione delle garanzie per i dipendenti, l'elusione e l'evasione delle disposizioni fiscali e previdenziali e l'impoverimento del tessuto economico del settore.

- k) Lo strumento della contrattazione di secondo livello può valorizzare la peculiarità del territorio nonché rafforzare il ruolo della bilateralità nata nel 2002 tra le OO.SS. maggiormente rappresentative del comparto turistico provinciale.
- l) Ad ulteriore rafforzamento del ruolo della bilateralità le Parti concordano che le disposizioni contenute nel presente accordo integrativo siano valide esclusivamente per le aziende del Settore Turismo che applicano uno dei CCNL indicati in premessa e che siano in regola con il versamento del contributo associativo previsto dal CCNL medesimo, comunque denominato.

Tutto quanto sopra premesso le parti hanno stabilito quanto segue:

- 1. **ENTE BILATERALE:** avvalendosi degli Enti Bilaterali di riferimento, si intende promuovere e incrementare l'offerta di servizi, rendendola maggiormente rispondente alle specificità del settore. In particolare, si propone:

- a) Di favorire, in collaborazione con gli l'Enti Bilaterali, che contribuiranno pro quota ed in totale autonomia economica, la costituzione di una **Commissione di Conciliazione** quale strumento preferenziale di consultazione e confronto a supporto della gestione delle vertenze;
- b) considerata l'importanza di contrastare il c.d. **dumping contrattuale**, le parti collaboreranno con i rispettivi Enti Bilaterali al fine di elaborare un sistema di premialità e di valorizzazione per le aziende virtuose che applicano in maniera corretta i C.C.N.L. di riferimento e le sue autentiche interpretazioni, anche per quanto concerne l'esternalizzazione dei servizi.

In particolare, le Parti collaboreranno, anche attraverso la Commissione di Conciliazione indicata alla lettera a) del presente articolo, al fine di predisporre un bando volto al rilascio di un "bollino/certificazione" alle aziende che

intenderanno sottoporsi alla verifica della corretta applicazione del rispettivo C.C.N.L. di riferimento.

Le Parti si impegnano, inoltre, a valorizzare tale certificazione nelle competenti sedi istituzionali, affinché essa possa essere riconosciuta anche ai fini dell'accesso alle fonti di finanziamento pubbliche e ad altre agevolazioni.

Ciò anche allo scopo di rafforzare l'impegno delle Parti a promuovere, in tutti i Tavoli istituzionali provinciali e di altre Istituzioni, misure che assicurino la lealtà competitiva del settore.

Si richiama altresì l'importanza della formazione aziendale pertanto si conferma quanto previsto dall'art. 5 del Contratto Integrativo Provinciale per le aziende e i dipendenti del settore Turismo della Provincia Autonoma di Trento sottoscritto il 30 gennaio 2023: *"al fine di sostenere e implementare la formazione dei lavoratori e lavoratrici del settore, verrà riconosciuta alle aziende un contributo forfettario orario di €8,50/ (otto,cinquanta) e €10,50 (dieci,cinquanta) dal 2^ livello al quadro, per ogni lavoratore/trice che parteciperà a corsi di formazione aziendali organizzati da EBT - Ente Bilaterale del Turismo Trentino e da ENBIT - Ente Bilaterale del Turismo del Commercio Distribuzione e dei Servizi Confesercenti del Trentino e per un massimo di 20 ore annuali. Il presente articolo verrà portata all'approvazione nei rispettivi CdA degli enti bilaterali del turismo per la sua approvazione fermo restando i requisiti di sostenibilità economica."* Preso atto del positivo utilizzo dell'intervento, sarà facoltà degli Enti Bilaterali definire eventuali limiti applicativi in relazione alle risorse finanziarie disponibili.

2. INCREMENTI RETRIBUTIVI:

L'incremento previsto nel triennio sarà corrisposto come incremento retributivo, non riparametrato per livello (vedi schema Allegato 1), per un importo di 100 euro così ripartito:

- € 80 con decorrenza dal mese di febbraio 2026;
- € 20 con decorrenza dal mese di febbraio 2027.

Le parti confermano gli artt. 1, 3 e 4 dell'Accordo Integrativo Provinciale del 30 gennaio 2023, relativi all'elemento retributivo provinciale, al pacchetto prestazione sanitaria integrativa e al fondo pensione, che si riportano di seguito:

ELEMENTO RETRIBUTIVO PROVINCIALE: viene istituito un elemento retributivo provinciale, finalizzato ad integrare la retribuzione lorda mensile prevista dai CCNL Turismo Federalberghi – Faita, CCNL FIPE e CCNL Fiavet, il CCNL Turismo Confesercenti, di importo mensile lordo pari ad euro 50,00 (cinquanta,00), fisso, continuativo e non assorbibile, uguale per ogni livello e riproporzionato in caso di part time. L'elemento retributivo provinciale viene riconosciuto a far data dal 01/01/2023 ai dipendenti cui sono applicati i CCNL sopra indicati.

PACCHETTO PRESTAZIONE SANITARIA INTEGRATIVA: le Parti concordano di attivare entro il 30 aprile 2023 una convenzione con il Fondo Sanitario Territoriale Sanifonds per prestazioni integrative rispetto al Fondo Sanitario Nazionale, legate alla LTC. Perfezionata la convenzione, le aziende verseranno al Fondo Sanitario Territoriale una quota di 49,00 (quarantanove) annuali per ogni dipendente a tempo indeterminato. L'importo di cui al comma precedente è comprensivo del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria. L'azienda potrà aderire al pacchetto integrativo, in via facoltativa, con pari quota, anche per i lavoratori stagionali. Si precisa che il rinnovo avrà decorrenza dal 01/01/2026

FONDO PENSIONE: la quota di contribuzione aziendale nel caso di adesione del lavoratore al Fondo Pensione territoriale e/o contrattuale nazionale viene elevata all'1,55%.

Per quanto concerne, invece, l'indennità denominata "C.I.P. 01/2023", prevista all'articolo 2 del precedente Accordo, la stessa diventa strutturale alle medesime condizioni previste dall'Accordo precedente.

3. **FORMAZIONE LAVORATORI STAGIONALI:** le Parti attraverso il Fondo di Solidarietà promuoveranno l'attivazione di percorsi formativi specifici per i lavoratori stagionali, da realizzarsi nel periodo intermedio tra due stagioni, anche mediante modalità a distanza. La formazione sarà coerente con quanto indicato nelle premesse dell'Accordo, in particolare con l'esigenza di sviluppare percorsi idonei a sostenere l'innovazione dei servizi e la trasmissione delle competenze connesse, a titolo esemplificativo, all'identità, alla cultura e alle tradizioni del territorio, come in merito ai diritti e doveri dei lavoratori. Per l'organizzazione delle iniziative formative potranno essere attivate convenzioni con gli Enti Bilaterali di riferimento.
4. **BANCA ORE E FERIE SOLIDALI:** viene prevista la facoltà per le aziende di istituire una Banca ore e ferie solidali, alimentata su base volontaria e gratuita, dandone

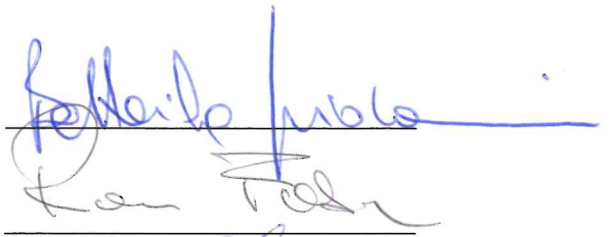
comunicazione ai soggetti firmatari del presente accordo e sulla base della disciplina indicata nell'Allegato 2.

5. **PART-TIME:** si estende la possibilità prevista dai CCNL citati in premessa di stipulare contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali nei fine settimana, agli studenti universitari regolarmente iscritti.
6. **CLAUSOLE ELASTICHE:** le Parti concordano di elevare la maggiorazione retributiva prevista dai CCNL di riferimento nella misura del 10%.
7. **TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA:** per i Pubblici Esercizi si richiama, a fini di continuità applicativa, l'Accordo Provinciale di Lavoro del 31 luglio 1987, confermandone l'integrale applicazione nei limiti e alle condizioni ivi previste, specificando che l'integrazione economica riguarda esclusivamente il periodo di carenza.
8. **SFERA DI APPLICAZIONE:** il presente Accordo Integrativo Territoriale, si applica a tutte le aziende del Settore Turismo che applicano il CCNL Turismo – Federalberghi – FAITA, il CCNL Fipe e il CCNL Fiavet, CCNL Turismo Confesercenti (FIEPET), che sono in regola con la corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale, nonché di ogni altro elemento contributivo previsto dai sopraindicati contratti collettivi nazionali.
9. **DECORRENZA E SCADENZA:** il presente accordo decorre dalla firma e resterà in vigore fino al 31 gennaio 2029 e si intenderà tacitamente rinnovato, di anno in anno, se non verrà disdetto da una delle parti firmatarie almeno tre mesi prima della scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto

Trento, 9 febbraio 2026

Associazione Albergatori ed Imprese Turistiche
della Provincia di Trento - Federalberghi Trentino



Associazione Pubblici Esercizi del Trentino

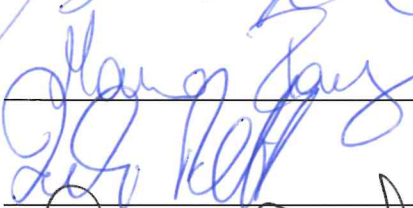
Associazione Ristoratori del Trentino



Confcommercio Imprese per l'Italia Trentino



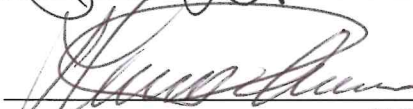
Confesercenti del Trentino



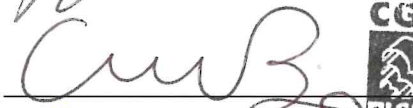
FAITA del Trentino



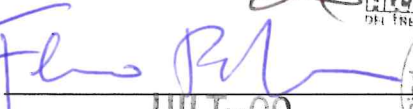
FIAVET del Trentino



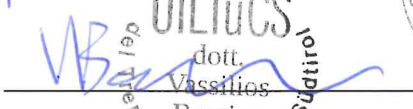
FIEPET - Confesercenti del Trentino



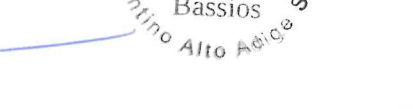
FILCAMS CGIL del Trentino



FISASCAT CISL del Trentino



UILTucs del Trentino-Alto Adige Sudtirolo





FILCAMS
del Trentino
Via Muredei,
6. P. 960520



UILTucs

dott.
Vassilios
Bassios

del Trentino Alto Adige Sudtirolo









B

Allegato 1:

TURISMO

		TRANCHES PROVINCIALI RINNOVO 2026			TOTALE '23 to '29
LIVELLO	AUMENTO PROVINCIALE	feb-26	feb-27		
QA	100 €	80 €	20 €		163 €
QB	100 €	80 €	20 €		163 €
1	100 €	80 €	20 €		163 €
2	100 €	80 €	20 €		163 €
3	100 €	80 €	20 €		163 €
4	100 €	80 €	20 €		163 €
5	100 €	80 €	20 €		163 €
6S	100 €	80 €	20 €		163 €
6	100 €	80 €	20 €		163 €
7	100 €	80 €	20 €		163 €

RINNOVO 2023

ELEMENTO RETRIBUTIVO PROVINCIALE
50 €

C.I.P. 01/2023 (stagionali)
13 €

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Allegato 2:

ISTITUTIVO DELLA BANCA ORE SOLIDALE

Disciplina

1. ISTITUZIONE DELLA BANCA ORE SOLIDALE

È istituita la banca ore solidale, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs n. 151/2015, al fine di consentire ai lavoratori la cessione volontaria di ROL ed ex festività (di seguito anche "permessi"), nonché, in subordine, delle ferie maturate eccedenti le quattro settimane minime previste dalla legge nei casi e con le modalità di seguito esposte.

2. DEFINIZIONI

2.1 Beneficiari

Per beneficiari devono intendersi i lavoratori che intendano fruire della banca ore solidale a fronte di:

- a) necessità di assistenza di un figlio, del coniuge (anche separato), del genitore, di un fratello, di un componente della famiglia anagrafica, o di un affine entro il secondo grado, gravemente malati ex legge n. 53/2000.
- b) assenza connessa a grave e documentata patologia che interessi il lavoratore stesso e che comporti la necessità di ricorrere a cure salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale.
- c) assenza per aspettativa non retribuita ex art. 192 del Contratto collettivo, nei casi in cui si applichi l'art. 193 del CCNL, per il periodo eccedente i 60 giorni indennizzati dall'azienda;
- d) assenza per decesso di parente o affine, anche non convivente, entro il terzo grado, fermo il disposto dell'art. 168 CCNL.

2.2 Cedenti

Si intendono per "cedenti" i lavoratori che cedono, a titolo gratuito e su base volontaria, giornate di ferie eccedenti le 4 settimane di cui all'art. 10 D. Lgs. n. 66/2003 e/o quote orarie di ROL ed ex festività, maturate e non godute alla data della cessione.

3. MODALITÀ DI ATTIVAZIONE E FRUIZIONE

3.1 I lavoratori possono cedere volontariamente e a titolo gratuito:

- i riposi per ROL e ex festività maturati e non goduti alla data della cessione.
- in subordine, le ferie maturate e non godute all'atto della cessione, eccedenti le 4 settimane di cui all'art. 10 D. Lgs. n. 66/2003.

A tal fine, comunicano all'ufficio risorse umane, via e-mail o in altra forma scritta, la quantità di ore cedute e l'eventuale nome del collega cessionario.

3.2. Il lavoratore che intende avvalersi della banca ore deve comunicare all'ufficio risorse umane, in forma scritta e con un preavviso di sette giorni, la volontà di usufruire delle giornate di ferie e/o delle ore di riposo donate dai colleghi. Nei tempi tecnici necessari va inoltrata

all'ufficio risorse umane l'eventuale documentazione attestante la sussistenza delle condizioni previste al punto 2.1.

3.3. Le ore cedute saranno valorizzate sulla base della retribuzione del cedente. L'importo risultante sarà convertito in ore per il beneficiario in funzione della sua retribuzione oraria.

3.4. Donazione a beneficiario specifico

Quando i riposi e/o le ferie sono donati da un lavoratore ad un collega specifico, le ore donate entrano immediatamente nella disponibilità del donatario e sono evidenziate nel cedolino di quest'ultimo secondo quanto previsto al punto 3.3. Le ore potranno essere fruite dal donatario senza limiti di tempo.

3.5. Donazione a beneficiari generici

Quando i riposi e/o le ferie sono donati da un lavoratore senza indicazione di beneficiari specifici, le ore confluite nella "banca ore" sono assegnate previa presentazione di richiesta ai sensi del punto 3.2. Le ore assegnate al singolo beneficiario devono essere fruite entro 60 giorni. Dopo tale termine, le ore non fruite confluiscono nuovamente nella banca ore, ferma la possibilità di presentare nuova richiesta di assegnazione.

Le ore eventualmente non assegnate al 31 dicembre rientreranno nella disponibilità dei cedenti in proporzione al valore delle ore donate nell'anno.

In caso di più richieste contestuali di assegnazione dalla "banca ore", le ore saranno ripartite equamente tra i lavoratori aventi diritto.

4. FONDO INIZIALE

L'azienda destinerà alla banca ore, all'atto dell'istituzione della stessa e successivamente al 1° gennaio di ciascun anno di efficacia del presente accordo, un importo pari al valore di un numero di ore che verranno definite dall'azienda stessa, quantificate sulla base della retribuzione del 4° livello di inquadramento contrattuale. Le ore del fondo iniziale dovranno essere fruite necessariamente entro e non oltre il 31 dicembre di ciascun anno.