

ACCORDO INTEGRATIVO

al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i dipendenti da aziende dei settori Turismo, Pubblici Esercizi,
Ristorazione Collettiva e Commerciale

Codice CNEL: H04P

Il giorno 08 del mese di Aprile 2026, in Roma,

tra

l'Unione delle Costruzioni, dell'Edilizia e dell'Industria (UCEI), rappresentata dal Presidente Gabriele Tullio, assistito dalla delegazione trattante;

e

la Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (Confintesa), rappresentata dal Segretario Generale Francesco Prudeniano, assistito dalla delegazione trattante;

congiuntamente denominate «le Parti»,

PREMESSO CHE

- le Parti hanno sottoscritto il CCNL Turismo, Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale, depositato al CNEL con codice H04P, con decorrenza 01/01/2025 – 31/12/2028;
- le Parti intendono rafforzare il trattamento economico e normativo del CCNL H04P, dotandolo di un'architettura di welfare contrattuale che valorizzi l'efficienza fiscale degli strumenti di cui all'art. 51, comma 2, del D.P.R. 917/1986 (TUIR), a vantaggio sia dei lavoratori che delle imprese;
- le Parti riconoscono che il welfare contrattuale esentasse consente di erogare ai lavoratori un valore netto superiore a parità di costo per il datore di lavoro, rispetto ad un equivalente incremento della retribuzione lorda;
- le Parti intendono altresì introdurre la previdenza complementare contrattuale e potenziare l'assistenza sanitaria integrativa;

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione

(2) Il presente Integrativo è parte integrante e inscindibile del CCNL H04P e prevale sulle disposizioni del CCNL base in caso di difformità o contrasto.

(3) L'Integrativo si applica a tutti i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti, cui si applichi il CCNL H04P.

Art. 2 – Elemento di Welfare Contrattuale (EWC)

(1) A decorrere dal 1° gennaio 2027, è istituito l'Elemento di Welfare Contrattuale (EWC), erogato mensilmente per dodici mensilità in regime di esenzione fiscale e contributiva ai sensi dell'art. 51, comma 2, del D.P.R. 917/1986 (TUIR) e dell'art. 12 del D.Lgs. 314/1997.

(2) L'EWC è a totale carico del datore di lavoro e non concorre alla formazione del reddito imponibile ai fini IRPEF né alla base imponibile contributiva ai fini INPS, sia per il datore che per il lavoratore.

(3) L'EWC è parametrato per livello di inquadramento nelle seguenti misure mensili:

Livello	EWC €/mese	EWC €/anno
Quadro	€ 260,00	€ 3.120,00
1° livello	€ 200,00	€ 2.400,00
2° livello	€ 165,00	€ 1.980,00
3° livello	€ 145,00	€ 1.740,00
4° livello	€ 130,00	€ 1.560,00
5° livello	€ 110,00	€ 1.320,00
6° liv./6° Super	€ 125,00	€ 1.500,00

7° livello	€ 75,00	€ 900,00
-------------------	---------	----------

(4) L'EWC è erogato mediante una o più delle seguenti modalità, a scelta del datore di lavoro previa informativa al lavoratore: (a) versamento a fondi di previdenza complementare o assistenza sanitaria integrativa; (b) buoni acquisto, voucher o servizi di welfare aziendale ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f), f-bis), f-ter), f-quater) TUIR; (c) rimborso di spese per servizi di educazione e istruzione dei figli, trasporto pubblico, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.

(5) L'EWC è riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in ragione dell'orario contrattuale.

(6) L'EWC non è computabile ai fini del calcolo del TFR, delle mensilità aggiuntive, delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno o festivo, né di alcun altro istituto contrattuale parametrato sulla retribuzione.

(7) Le Parti si danno atto che l'EWC costituisce parte integrante del Trattamento Economico Normativo (TEN) ai fini della valutazione di equivalenza di cui all'art. 11 del D.Lgs. 36/2023 e all'Allegato I.01.

Art. 3 – Assistenza sanitaria integrativa – SMS Seraphis

(1) A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Integrativo, l'assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. [] del CCNL H04P è assicurata mediante iscrizione alla Società Nazionale di Mutuo Soccorso SMS Seraphis (convenzione Confintesa/Cesare Pozzo ETS), con adesione al Piano Oro.

(2) Il contributo mensile obbligatorio a carico del datore di lavoro è fissato in €9,00 (nove/00) mensili per dodici mensilità, pari a €108,00 (centootto/00) annui, per ciascun lavoratore dipendente iscritto. Nessun contributo è dovuto dal lavoratore.

(3) Il contributo di cui al comma 2 è esente da imposizione fiscale e contributiva ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. a), TUIR.

(4) Il Piano Oro comprende le seguenti prestazioni principali: (a) sussidi per ricoveri ospedalieri e day-hospital; (b) rimborso visite specialistiche e accertamenti diagnostici; (c) rimborso prestazioni odontoiatriche; (d) sussidio economico per infortunio con invalidità permanente; (e) sussidio economico in caso di decesso; (f) copertura Long Term Care (LTC).

(5) L'azienda che ometta il versamento del contributo di cui al comma 2 è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari a €12,00 lordi mensili per 14 mensilità.

(6) Il lavoratore può richiedere, a proprio carico, l'upgrade al Piano Platino (€153,60/anno) mediante trattenuta mensile in busta paga di €3,80, previa comunicazione scritta al datore di lavoro.

Art. 4 – Previdenza complementare – Fondo Pensione Aperto Plurifonds

(1) A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Integrativo, la previdenza complementare contrattuale è assicurata mediante il Fondo Pensione Aperto Plurifonds, istituito da ITAS Vita S.p.A. e gestito con PensPlan Centrum S.p.A., iscritto all'Albo COVIP al n. 139, con rating Fitch A- (ITAS Vita S.p.A.).

(2) L'adesione del lavoratore al Fondo è volontaria e avviene secondo le modalità previste dal Regolamento del Fondo e dalla Convenzione Confintesa.

(3) Il contributo a carico del datore di lavoro è fissato nella misura dello 0,30% (zero virgola trenta per cento) della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, per i lavoratori che aderiscano al Fondo.

(4) Nessun contributo minimo obbligatorio è posto a carico del lavoratore. Il lavoratore può destinare al Fondo una quota volontaria della propria retribuzione e/o il TFR maturando, nella misura e con le modalità previste dal D.Lgs. 252/2005.

(5) Il Fondo offre cinque comparti di investimento: (a) SecurITAS – profilo garantito; (b) SerenITAS – profilo prudente; (c) SolidITAS – profilo bilanciato; (d) AequITAS – profilo etico; (e) ActivITAS – profilo dinamico.

(6) L'iscrizione al Fondo avviene a zero costi di adesione per i lavoratori iscritti a Confintesa, in virtù della convenzione esclusiva sottoscritta tra Confintesa e ITAS Vita S.p.A.

(7) Le Parti si impegnano a rivalutare la misura del contributo datoriale al successivo rinnovo contrattuale, con obiettivo di raggiungere lo 0,50% entro il 2029.

Art. 5 – Bilateralità – ENBIUC

(1) La bilateralità contrattuale è assicurata dall'Ente Bilaterale ENBIUC, con contributo mensile di €9,00 a carico del datore di lavoro e €1,00 a carico del lavoratore, per dodici mensilità.

(2) L'ENBIUC eroga i seguenti servizi: (a) formazione professionale, anche in modalità FAD; (b) certificazione dei contratti; (c) Organismo Paritetico Nazionale per la sicurezza (D.Lgs. 81/2008); (d) interpretazione autentica delle clausole contrattuali; (e) conciliazione delle controversie di lavoro; (f) osservatorio del mercato del lavoro settoriale.

(3) L'azienda che ometta il versamento della quota bilaterale è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari a €15,00 lordi mensili per 14 mensilità.

Art. 6 – Formazione professionale e competenze digitali

(1) Le Parti riconoscono nella formazione continua un investimento strategico per la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori.

(2) A ciascun lavoratore sono riconosciute almeno 16 (sedici) ore annue di formazione retribuita, di cui almeno 8 ore dedicate a: (a) competenze digitali e utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale applicati al settore; (b) sicurezza alimentare e igiene; (c) sostenibilità ambientale e gestione dei rifiuti.

(3) La formazione può essere erogata anche in modalità FAD (Formazione a Distanza) tramite le piattaforme dell'ENBIUC o di enti accreditati.

(4) Il completamento del percorso formativo annuale è attestato dall'ENBIUC e costituisce requisito per l'accesso all'Indennità Competenze Digitali di cui all'art. 7.

Art. 7 – Indennità Competenze Digitali Avanzate (ICDA)

(1) Al lavoratore che abbia completato il percorso formativo annuale di cui all'art. 6, comma 4, è riconosciuta un'Indennità Competenze Digitali Avanzate (ICDA) pari a €15,00 (quindici/00) lordi mensili per 14 mensilità.

(2) L'ICDA è corrisposta dal mese successivo all'ottenimento dell'attestazione ENBIUC e permane fino al 31 dicembre dell'anno successivo, rinnovabile con il completamento di un nuovo ciclo formativo.

(3) L'ICDA non è assorbibile da superminimi individuali né da altri trattamenti economici.

Art. 8 – Diritto alla disconnessione

(1) Al di fuori dell'orario di lavoro contrattualmente previsto, il lavoratore ha diritto di non ricevere né rispondere a comunicazioni aziendali trasmesse mediante strumenti digitali (e-mail, messaggistica, telefonate), salvo comprovate ragioni di urgenza e indifferibilità connesse alla sicurezza o alla continuità del servizio.

(2) Le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione sono definite a livello aziendale, nel rispetto del principio di buona fede e delle esigenze organizzative dell'impresa.

Art. 9 – Congedo di paternità integrativo

(1) In aggiunta al congedo di paternità obbligatorio di cui al D.Lgs. 105/2022, il padre lavoratore ha diritto a 5 (cinque) giorni lavorativi di congedo retribuito al 100% nei primi 8 mesi dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del figlio.

(2) Il congedo è fruibile in via continuativa o frazionata, previa comunicazione al datore di lavoro con almeno 5 giorni di preavviso, salvo casi di urgenza.

Art. 10 – Rimborso trasporto casa-lavoro

(1) Al lavoratore che utilizzi il trasporto pubblico locale per il tragitto casa-lavoro è riconosciuto un rimborso mensile fino a un massimo di €50,00 (cinquanta/00), previa presentazione dell'abbonamento o del titolo di viaggio.

(2) Il rimborso è erogato in regime di esenzione fiscale e contributiva ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. d-bis), TUIR, e rientra nel computo dell'EWC di cui all'art. 2.

Art. 11 – Clausola di salvaguardia e adeguamento

(1) Le Parti si impegnano a verificare congiuntamente, entro il 30 giugno di ciascun anno, la congruità dei valori dell'EWC di cui all'art. 2, tenuto conto dell'andamento dell'indice IPCA al netto degli energetici importati, nonché dell'evoluzione dei minimi tabellari dei CCNL di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

(2) Qualora l'indice IPCA al netto degli energetici importati superi il 3% annuo, le Parti si impegnano a rinegoziare i valori dell'EWC entro 60 giorni dalla pubblicazione del dato ISTAT definitivo.

(3) In ogni caso, l'EWC non potrà mai essere ridotto rispetto ai valori stabiliti all'art. 2, comma 3, del presente Integrativo.

Art. 12 – Decorrenza e durata

(1) Il presente Integrativo decorre dal 1° gennaio 2027 e resta in vigore fino al 31 dicembre 2028, coincidendo con la scadenza del CCNL H04P.

(2) In caso di mancata disdetta da parte di una delle Parti, comunicata con lettera raccomandata o PEC almeno 6 mesi prima della scadenza, l'Integrativo si intende rinnovato tacitamente di anno in anno.

(3) Le disposizioni del presente Integrativo restano in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo integrativo, anche oltre la scadenza naturale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 08/04/2026

Per UCEI <i>Il Presidente</i> Gabriele Tullio _____	Per Confintesa <i>Il Segretario Generale</i> Francesco Prudenzano _____
---	---