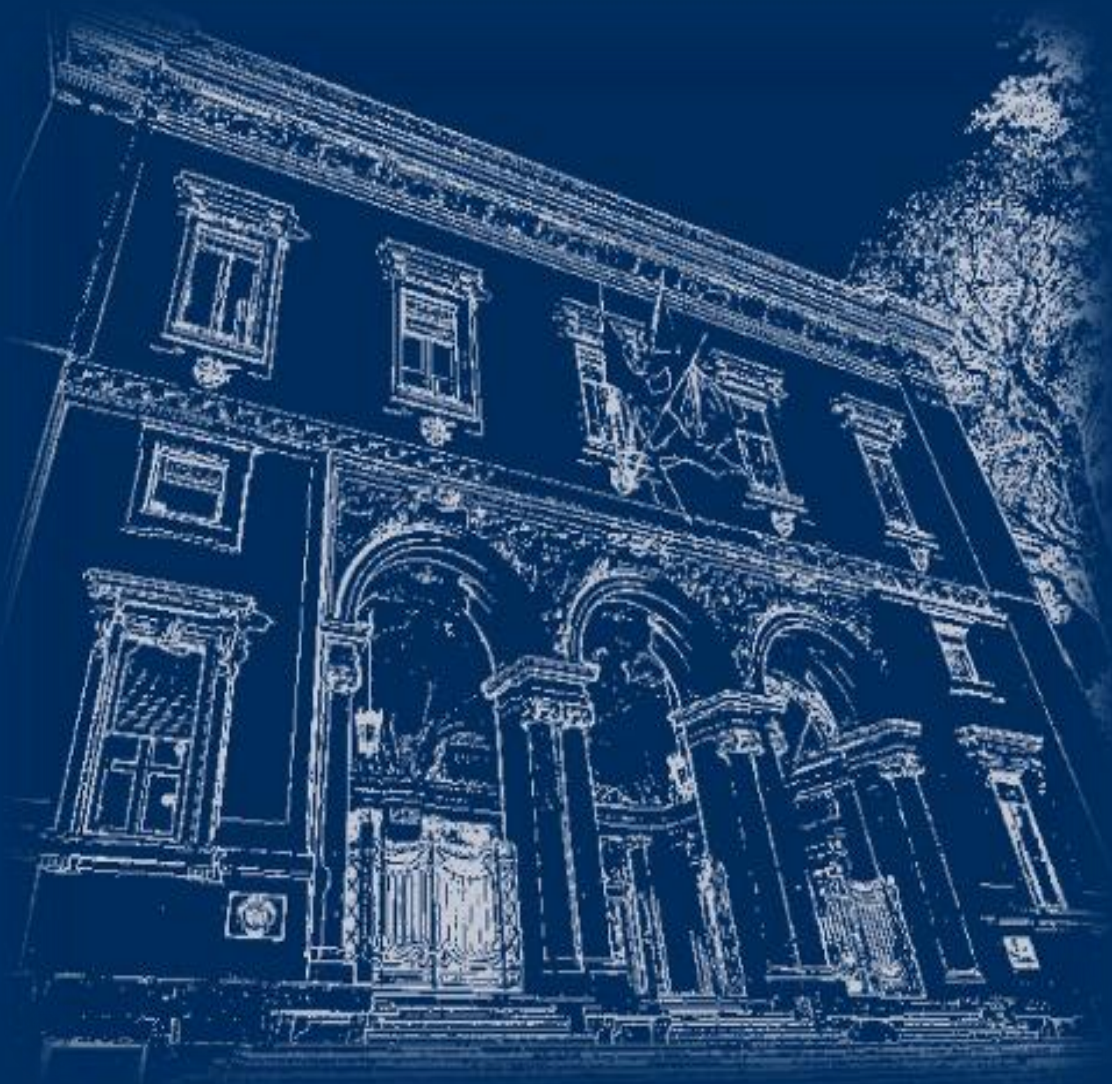




XI CONSILIATURA 2023 - 2028

ANCORA SU EQUIVALENZA CONTRATTUALE E *DUMPING* SALARIALE NEL TURISMO E NEI PUBBLICI ESERCIZI

Studio comparato con proiezione al 2027 tra il CCNL H05K (turismo e pubblici esercizi) e i CCNL H052 (turismo) e H05Y (pubblici esercizi)



CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
N. 39 | 2026

Ancora su equivalenza contrattuale e *dumping* salariale nel turismo e nei pubblici esercizi

di **Michele Tiraboschi**, *Presidente della Commissione dell'informazione CNEL e Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia*

Larissa Venturi, *CNEL, Direzione generale per la programmazione e il coordinamento delle politiche settoriali*

Il presente documento è stato discusso e approvato dalla Commissione dell'informazione del CNEL nella seduta del 9 aprile 2026, ai sensi dell'articolo 10, lett. c), della legge 30 dicembre 1986, n. 936 e dell'articolo 16, comma 2, lett. b), ai fini della redazione del Rapporto annuale sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva.

CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N. 39 | 2026

aprile 2026

Equivalenza contrattuale: turismo e pubblici esercizi

ABSTRACT

Il presente studio, approvato dalla Commissione dell'Informazione nella seduta del 9 aprile 2026, **ritorna sul tema della rilevazione del possibile *dumping* contrattuale e retributivo nel terziario di mercato** oggetto di un precedente elaborato dal titolo: *Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato. Uno studio comparato tra i CCNL H05K e H024 e i CCNL H011, H052, H05Y* (Casi e materiali di discussione sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, collana CNEL, n. 37/2026).

La nuova indagine si è resa opportuna, **con specifico riferimento al turismo e ai pubblici esercizi**, in ragione della **sottoscrizione, in data 10 marzo 2026, del rinnovo del contratto collettivo CCNL Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi (codice contratto H05K)** del 24 maggio 2022 tra ANPIT (Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario), UNICA (Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato), ATECA, AIFES e CISAL Terziario (Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo).

Sono pertanto state aggiornate e integrate, con nuove figure professionali, le schede comparate, già predisposte nel precedente studio con dati riferiti al 31 gennaio 2026, tra il CCNL H05K (Turismo e Pubblici esercizi ANPIT) e i due contratti *leader* del settore e cioè il CCNL H052 (Turismo Federalberghi) e il CCNL H05Y (Pubblici esercizi FIPE). Applicando **i parametri normativi e retributivi previsti dall'allegato I.01 al Codice dei contratti pubblici** (d. lgs. n. 36/2023, come modificato dal d. lgs. n. 298/2024) sono state messe a confronto **le componenti fisse della retribuzione globale annua** (minimi tabellari, contingenza, EDR, mensilità aggiuntive e ulteriori indennità) e **i trattamenti normativi basici** (lavoro supplementare e straordinario, clausole elastiche nel *part-time*, periodo di prova, preavviso, comporta, integrazioni in caso di malattia e infortunio, permessi retribuiti, bilateralità, previdenza e sanità integrativa) tra i due sistemi contrattuali con riferimento ai **trattamenti che saranno in vigore a maggio 2027, cioè a un anno esatto dalla data di entrata in vigore del rinnovato CCNL H05K**.

La nuova analisi conferma che, pur a seguito del rinnovo del CCNL H05K (Turismo e Pubblici esercizi ANPIT), **i contratti del sistema CONFCOMMERCIO (FEDERALBERGHI e FIPE) presentano assetti normativi e livelli retributivi sensibilmente superiori rispetto ai contratti ANPIT, con scostamenti che oscillano mediamente, a seconda delle figure professionali, intorno al 20% della retribuzione fissa annua e con punte di riduzione delle retribuzioni prossime al 25/30 per cento**.

Differenze strutturali incidono in particolare sulla presenza o meno della **quattordicesima mensilità**, sul livello complessivo dei minimi tabellari e, conseguentemente, sulla base imponibile previdenziale e sulla contribuzione pensionistica teorica. Resta inoltre confermato **che un ulteriore profilo di forte criticità riguarda l'inquadramento professionale**: l'assimilazione di figure tradizionalmente collocate a livelli diversi nei contratti *leader* può determinare effetti significativi, in senso peggiorativo per i lavoratori, sul piano economico e normativo.

INDICE

1. Il *dumping* contrattuale e retributivo nel turismo e nei pubblici esercizi: le ragioni di una (nuova) ricerca, la relativa metodologia e le principali conclusioni

2. Schede di comparazione tra il CCNL Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi (codice contratto H05K) ANPIT – CISAL, il CCNL FIPE – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (codice contratto H05Y) e il CCNL Turismo FEDERALBERGHI – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (codice contratto H052)
 - a. aiuto pasticciere
 - b. cameriere di ristorante
 - c. commis di cucina
 - d. addetto ai servizi di mensa
 - e. cameriere di albergo
 - f. fattorino
 - g. pizzaiolo
 - h. governante unica

1. Il *dumping* contrattuale e retributivo nel turismo e nei pubblici esercizi: le ragioni di una (nuova) ricerca, la relativa metodologia e le principali conclusioni

La presente ricerca prende avvio dalle considerazioni e dalle analisi contenute nel [XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva](#), approvato dalla assemblea del CNEL nella seduta del 23 aprile 2025, e porta a compimento il lavoro avviato con due precedenti studi approvati dalla Commissione dell'informazione tra la fine del 2025 e l'inizio del 2026: il primo relativo alla frammentazione contrattuale e alla crescita esponenziale (e strumentale) dei depositi di nuovi contratti nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (vedi A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, [“La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'archivio dei contratti del CNEL”](#), Casi e Materiali 31 | 2025); il secondo relativo alle oggettive criticità presenti nel c.d. terziario di mercato dove la proliferazione di contratti è più evidente e dove il fenomeno del *dumping* contrattuale mostra segni di maggiore radicamento (vedi M. Tiraboschi, L. Venturi, [“Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato. Uno studio comparato tra i CCNL H05K e H024 e i CCNL H011, H052, H05Y”](#), Casi e Materiali 37 | 2026).

Le ragioni di questa nuova ricerca si trovano nella sottoscrizione, in data 10 marzo 2026, del rinnovo del contratto collettivo CCNL *Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi* (codice contratto H05K) del 24 maggio 2022 tra ANPIT (Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario), UNICA (Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato), ATECA, AIFES e CISAL Terziario (Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo) depositato presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi del CNEL in data 17 marzo 2026.

È parso infatti naturale domandarsi se le criticità sollevate ed evidenziate nei precedenti studi (vedi M. Tiraboschi, L. Venturi, [“Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato. Uno studio comparato tra i CCNL H05K e H024 e i CCNL H011, H052, H05Y”](#), Casi e Materiali 37 | 2026), relativamente agli assetti normativi e retributivi del CCNL *Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi* (codice contratto H05K), fossero o meno state assorbite e superate, in tutto o in parte, con la sottoscrizione del testo di rinnovo con validità dal 1° aprile 2026 al 31 marzo 2029.

Il presente studio si avvale delle metodologie di indagine messe a punto ed esplicitate nei precedenti studi e si colloca rigorosamente nell'ambito delle coordinate concettuali e tecniche definite dalla Commissione dell'informazione rispetto alle direttive e agli indirizzi per l'organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro ([Delibera della Commissione dell'Informazione dell'11 settembre 2025](#) ai sensi dell'articolo

16, comma 2, lett. d) e articolo 17, commi 1-3, legge 30 dicembre 1986, n. 936 e degli articoli 34 e 35 del regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del CNEL).

Il principale riferimento normativo, per la comparazione tra gli assetti contrattuali e la misurazione degli scostamenti retributivi e normativi del CCNL H05K (Turismo e Pubblici esercizi ANPIT) rispetto ai due contratti *leader* del settore, che sono il CCNL H052 (Turismo Federalberghi – Confcommercio che risulta applicato da 84.049 aziende a 584.145 lavoratori) e il CCNL H05Y (Pubblici esercizi FIPE – Confcommercio che risulta applicato da 99.763 aziende e 732.392 lavoratori), restano i parametri contenuti nell'allegato I.01 del decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 298 di modifica del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblico) ai fini del giudizio di equivalenza contrattuale.

Applicando i parametri normativi e retributivi previsti dall'allegato I.01 al Codice dei contratti pubblici (d. lgs. n. 36/2023, come modificato dal d. lgs. n. 298/2024) sono stati comparati le componenti fisse della retribuzione globale annua (minimi tabellari, contingenza, EDR, mensilità aggiuntive e ulteriori indennità) e i trattamenti normativi basilari (lavoro supplementare e straordinario, clausole elastiche nel *part-time*, periodo di prova, preavviso, comportamento, integrazioni in caso di malattia e infortunio, permessi retribuiti, bilateralità, previdenza e sanità integrativa), con riferimento ai trattamenti che saranno in vigore a un anno dalla data di entrata in vigore del rinnovo del CCNL H05K.

Di notevole importanza, rispetto al confronto fra i contenuti dei contratti, risulta in particolare il corretto inquadramento del prestatore di lavoro posto che, nella definizione della classificazione, il sistema ANPIT-CISAL procede attraverso l'assimilazione di profili professionali che nella prassi della organizzazione aziendale codificata nel sistema di classificazione e inquadramento dei contratti CONFCOMMERCIO-FEDERALBERGHI-FIPE fanno riferimento a livelli diversi (es: cuoco esperto insieme al *commis* di cucina, oppure cameriere qualificato e *commis* di sala). L'impatto economico e normativo di questa operazione "chirurgica" è notevole perché consente di assimilare le figure inquadrare, per esempio, nel CCNL FIPE al 4° livello (su cui si registra la maggior concentrazione di lavoratori) a quelle inquadrare al 6° livello.

Va anche precisato che, allo stato, il rinnovo del CCNL H05K (Turismo e Pubblici esercizi ANPIT) rileva essenzialmente per i soli trattamenti retributivi. L'articolo 8 del testo di rinnovo ("Aggiornamento della parte normativa e definizione del testo integrale del CCNL") dispone infatti che le parti firmatarie "predisporranno il testo integrale del rinnovo del CCNL con i necessari aggiornamenti in funzione delle modifiche legislative intervenute, delle previsioni del presente Accordo ed altre revisioni sulla disciplina normativa".

Ai fini del presente studio sono stati presi in considerazione e comparati (vedi il paragrafo successivo) otto profili professionali ritenuti indicativi, in ragione del numero di lavoratori

coinvolti, e che risultano presenti nei due sistemi contrattuali sopra richiamati, con riferimento ai trattamenti economici dovuti, come già anticipato, per il mese di maggio 2027 e ai relativi livelli di inquadramento professionale:

- 1) aiuto pasticciere: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 5° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;
- 2) cameriere di ristorante: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 4° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C2, Emilia-Romagna;
- 3) *commis* di cucina: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 6° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;
- 4) addetto ai servizi mensa: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 6° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;
- 5) cameriere di albergo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI -FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 5 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;
- 6) fattorino: CCNL Turismo FEDERALBERGHI-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 7 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;
- 7) pizzaiolo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 4 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C1, Emilia-Romagna;

- 8) Governante unica: CCNL Turismo FEDERALBERGHI-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 3 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C2, Emilia-Romagna

Sintetizzando le conclusioni, agevolmente desumibili dalla lettura delle dettagliate schede comparate che seguono, la nuova analisi conferma che, pur a seguito del recente rinnovo del CCNL H05K (Turismo e Pubblici esercizi ANPIT), i contratti del sistema CONFCOMMERCIO (FEDERALBERGHI e FIPE) presentano assetti normativi e livelli retributivi sensibilmente superiori rispetto ai contratti ANPIT, con scostamenti che oscillano mediamente, a seconda delle figure professionali, intorno al 20% della retribuzione fissa annua del terziario di mercato, con punte prossime al 25 / 30%.

Differenze strutturali incidono in particolare sulla presenza o meno della quattordicesima mensilità, sul livello complessivo dei minimi tabellari e, di conseguenza, sulla base imponibile previdenziale e sulla contribuzione pensionistica teorica.

Resta infine confermato che un ulteriore profilo di forte criticità riguarda l'inquadramento professionale: l'assimilazione di figure tradizionalmente collocate a livelli diversi nei contratti *leader* può comportare effetti significativi, in senso peggiorativo per i lavoratori, sul piano economico e normativo.

2. Schede di comparazione tra il CCNL Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi (codice contratto H05K) ANPIT – CISAL, il CCNL FIPE – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (codice contratto H05Y) e il CCNL Turismo FEDERALBERGHI – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (codice contratto H052)

Per fornire strumenti per possibili valutazioni in tema di *dumping* contrattuale e salariale e per rendere più agevole la “dichiarazione di equivalenza contrattuale” alla stregua della legislazione vigente richiamata al paragrafo che precede, si rende necessario effettuare in modo attendibile la comparazione, e ciò impone di ragionare sui singoli livelli di inquadramento e su precisi profili contrattuali.

Ai fini del presente studio sono stati presi in considerazione e comparati (vedi le schede di dettaglio che seguono in questo paragrafo) otto profili professionali (due in più rispetto a quelli già analizzati in M. Tiraboschi, L. Venturi, [*“Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato. Uno studio comparato tra i CCNL H05K e H024 e i CCNL H011, H052, H05Y”*](#) Casi e Materiali 37 | 2026), ritenuti indicativi in ragione del numero di lavoratori coinvolti e che risultano presenti nei due sistemi contrattuali richiamati, con riferimento ai trattamenti economici dovuti per il mese di maggio 2027 e ai relativi livelli di inquadramento professionale. Come elemento perequativo regionale si è applicato il regime valido in Regione Emilia-Romagna, avendo preso avvio l’esercizio originario, nei mesi di settembre – dicembre 2025, con gli studenti del Dipartimento di Economia “Marco Biagi” dell’Università di Modena e Reggio Emilia.

Si tratta delle seguenti figure professionali:

- 1) aiuto pasticciere: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 5° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna
- 2) cameriere di ristorante: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 4° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C2, Emilia-Romagna;
- 3) *commis* di cucina: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 6° vs.

CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;

- 4) addetto ai servizi mensa: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 6° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;
- 5) cameriere di albergo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI -FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 5 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;
- 6) fattorino: CCNL Turismo FEDERALBERGHI-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 7 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;
- 7) pizzaiolo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 4 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C1, Emilia-Romagna.
- 8) Governante unica: CCNL Turismo FEDERALBERGHI-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 3 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C2, Emilia-Romagna.

A seguire le schede di dettaglio per ogni profilo con riferimento sia alla comparazione economica delle componenti fisse della retribuzione globale annua (minimi tabellari, contingenza, EDR, mensilità aggiuntive e ulteriori indennità), sia della comparazione normativa ai sensi dei parametri sopra richiamati contenuti nell'allegato I.01 del Codice dei Contratti Pubblici (lavoro supplementare e straordinario, clausole elastiche nel *part-time*, periodo di prova, preavviso, comporta, integrazioni in caso di malattia e infortunio, permessi retribuiti, bilateralità, previdenza e sanità integrativa).

- a) aiuto pasticcere: CCNL FIPE Pubblici Esercizi (CNEL H05Y) – Livello 5° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;

1) Comparazione economica

Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

Tabella A – Componenti economiche (voci a-e)			
Voce	H05Y – FIPE 5°	H05K – ANPIT-CISAL D2	Esito comparativo
a) Retribuzione tabellare	Paga base € 12.692,64	Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€ 15.793,56 annui)	Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale fisso
b) Contingenza	€ 6.268,44	Compresa	H05Y esplicita; H05K ingloba
c) EDR	non indicato	Compreso	H05K inglobato
d) Mensilità aggiuntive	13 ^a € 1.580,09 + 14 ^a € 1.580,09	13 ^a € 1.316,13	H05Y nettamente superiore (presenza 14 ^a)
e) Ulteriore indennità	//	//	//

Totale componenti fisse (RGA)	
H05Y:	€ 22.121,26
H05K:	€ 17.109,69
Delta:	€ 5.011,57
Scostamento:	+29,3% (questa percentuale indica quanto H05Y è maggiore di H05K)

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14^a mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa.

2) Comparazione normativa (parametri a-p)

Tabella B – Parametri normativi			
Parametro	H05Y	H05K	Risultanze sintetiche
a) Lavoro supplementare	Limite 180 ore annue in assenza di integrativa; maggiorazione forfetaria 30%	Obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 giorni;	H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H05Y offre un tetto annuo chiaro

	comprensiva dei riflessi su istituti indiretti	maggiorazioni 25–46% articolate	
b) Clausole part-time	Preavviso 2 giorni; elastiche +31,5%; flessibili +1,5% o indennità annua	Preavviso 10 giorni; elastiche +5%; ampliamenti fino al 25% con certificazione	H05Y compensazioni economiche molto più elevate; H05K maggiore flessibilità organizzativa
c) Straordinario	Limite 260 ore; maggiorazioni fino a +60%	Limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%	H05Y più tutelante: limite inferiore e maggiorazioni più alte
d) Festività soppresse	Assorbite nella riduzione oraria annua	Assorbite nelle ROL (48 ore)	Entrambi assorbimento; differenza sostanziale nella ROL complessiva
e) Periodo di prova	30 giorni effettivi	30 giorni calendario (min. 5)	Durata simile; H05Y misura in giorni effettivi → più garantista
f) Preavviso	20–45 giorni	15–30 giorni	H05Y più lungo oltre 5 anni → maggiore tutela stabilità
g) Comporto	180 giorni annui + possibile aspettativa 120	90 giorni base → estensione progressiva fino a 365; infortunio fino a guarigione	Strutture diverse: H05Y tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile
h) Malattia/infortunio e integrazioni	carenza coperta; infortunio con integrazione fino al 100% per tutto il comporto	integrazioni percentuali progressive e decrescenti; copertura economica più limitata	H05Y copertura economica più piena, specie per infortunio
i) Maternità	integrazione al 100% per 5 mesi; tutela piena istituti indiretti, maturazione di tutti	integrazione retribuzione normale; computo	Entrambi integrano; H05Y più definito e garantista

	gli istituti esclusi i ratei di 14 ^a previsti dal 2027	anzianità; sussidi bilaterali	
l) Permessi retribuiti	104 ore annue + permessi qualificati aggiuntivi	48 ore annue	H05Y nettamente superiore
m) Bilateralità	EBNT 0,40% su TEM; EDR su 14 mensilità	En. Bic quota fissa annua	Sistemi diversi: percentuale vs quota fissa
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te operativo con contribuzione definita	impegno a costituire fondo + quota 1,5%	H05Y sistema strutturato e verificabile; H05K meno definito ex ante
p) Sanità integrativa	Fondo EST €12/mese datore (15€ dal 2027); EDR su 14 mensilità	En. Bic €168 datore + €12 lavoratore	H05Y contributo più elevato e fondo settoriale consolidato; H05K prevede quota lavoratore

Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, H05Y prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- ROL e permessi
- integrazioni malattia/infortunio
- straordinari
- *welfare* contrattuale
- preavviso più lungo nelle anzianità elevate

H05K presenta elementi di maggiore flessibilità organizzativa e un comportamento progressivo più estensibile, ma tali aspetti non compensano le differenze sulle tutele principali.

3) Base retributiva e imponibile previdenziale			
Voce	H05Y	H05K	Differenza
RGA fissa annua	€ 22.121,26	€ 17.109,69	+ € 5.011,57
Scostamento	—	—	+29,3%
Imponibile INPS	maggiore	inferiore	proporzionale alla RGA

4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)			
Voce	H05Y	H05K	Differenza
Base contributiva	€ 22.121,26	€ 17.109,69	€ 5.011,57
Contribuzione annua stimata	€ 7.300,02	€ 5.646,20	+ € 1.653,82

- b) **cameriere di ristorante: CCNL FIPE Pubblici Esercizi (CNEL H05Y) – Livello 4° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C2, Emilia-Romagna;**

1) Comparazione economica

Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

Tabella A – Componenti economiche (voci a–e)			
Voce	H05Y – FIPE 4°	H05K – ANPIT-CISAL C2	Esito comparativo
a) Retribuzione tabellare	Paga base € 14.013,00	Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€ 18.906,72 annui)	Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale fisso
b) Contingenza	€ 6.299,28	Compresa	H05Y esplicita; H05K ingloba
c) EDR	non indicato	Compreso	H05K inglobato
d) Mensilità aggiuntive	13 ^a € 1.692,69 + 14 ^a € 1.692,69	13 ^a € 1.575,56	H05Y superiore (presenza 14 ^a)
e) Ulteriore indennità	//	//	//

Totale componenti fisse (RGA)	
H05Y:	€ 23.697,66
H05K:	€ 20.482,28
Delta:	€ 3.215,38
Scostamento:	+15,7%

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14^a mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa.

2) Comparazione normativa (parametri a–p)

Tabella B – Parametri normativi			
Parametro	H05Y	H05K	Risultanze sintetiche
a) Lavoro supplementare	Limite 180 ore annue in assenza di integrativa; maggiorazione forfetaria 30%	Obbligatorio entro 10% orario PT con preavviso 4 giorni;	H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H05Y

	comprensiva dei riflessi su istituti indiretti	maggiorazioni 25–46% articolate	garantisce un tetto annuo chiaro
b) Clausole part-time	Preavviso 2 giorni; elastiche +31,5%; flessibili +1,5% o indennità annua	Preavviso 10 giorni; elastiche +5%; ampliamenti fino al 25% con certificazione	H05Y compensazioni economiche più elevate; H05K maggiore flessibilità organizzativa
c) Straordinario	Limite 260 ore; maggiorazioni fino a +60%	Limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%	H05Y più tutelante: limite inferiore e maggiorazioni più alte
d) Festività sopprese	Assorbite nella riduzione oraria annua	Assorbite nelle ROL (48 ore)	Entrambi assorbimento; differenza sostanziale nella ROL complessiva
e) Periodo di prova	30 giorni effettivi	90 giorni calendario (min. 15)	H05Y più favorevole: durata molto più breve
f) Preavviso	20–45 giorni	30–60 giorni	H05K più lungo → maggiore vincolo in uscita
g) Comporto	180 giorni annui + possibile aspettativa 120	90 giorni base → estensione progressiva fino a 365; infortunio fino a guarigione	Strutture diverse: H05Y tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile
h) Malattia/infortunio e integrazioni	carenza coperta; infortunio con integrazione fino al 100% per tutto il comporto	integrazioni percentuali progressive e decrescenti; copertura economica più limitata	H05Y copertura economica più piena, soprattutto per infortunio
i) Maternità	integrazione al 100% per 5 mesi; tutela piena istituti indiretti. maturazione di tutti gli istituti esclusi i	integrazione retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali	Entrambi integrano; H05Y più definito e garantista

	ratei di 14 ^a previsti dal 2027		
l) Permessi retribuiti	104 ore annue + permessi qualificati aggiuntivi	48 ore annue	H05Y nettamente superiore
m) Bilateralità	EBNT 0,40% su TEM; EDR su 14 mensilità	En.Bic quota fissa annua	Sistemi diversi: percentuale vs quota fissa
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te operativo con contribuzione definita	impegno a costituire fondo + quota 1,5%	H05Y sistema strutturato e verificabile; H05K meno definito ex ante
p) Sanità integrativa	Fondo EST €12/mese datore (15€ dal 2027); EDR su 14 mensilità	En.Bic €168 datore + €12 lavoratore	H05Y contributo più elevato e fondo settoriale consolidato; H05K prevede quota lavoratore

Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, H05Y prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- durata periodo di prova
- ROL e permessi
- straordinario più protetto
- integrazioni malattia/infortunio
- *welfare* contrattuale più strutturato

H05K presenta elementi di maggiore flessibilità organizzativa e un comportamento progressivo più estensibile, ma tali aspetti non compensano le differenze sulle tutele principali.

3) Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H05Y	H05K	Differenza	
RGA fissa annua	€ 23.697,66	€ 20.482,28	+ € 3.215,38	
Scostamento	—	—	+15,7%	
Imponibile INPS	maggiore	inferiore	proporzionale alla RGA	

4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H05Y	H05K	Differenza	
Base contributiva	€ 23.697,66	€ 20.482,28	€ 3.215,38	
Contribuzione annua stimata	€ 7.820,23	€ 6.759,15	+ € 1.061,08	

- c) *commis* di cucina: CCNL FIPE Pubblici Esercizi (CNEL H05Y) – Livello 6° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;

1) Comparazione economica

Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

Tabella A – Componenti economiche (voci a–e)			
Voce	H05Y – FIPE 6°	H05K – ANPIT-CISAL D1	Esito comparativo
a) Retribuzione tabellare	Paga base € 11.652,72	Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€17.353,68 annui)	Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale fisso
b) Contingenza	€ 6.246,12	Compresa	H05Y esplicita; H05K ingloba
c) EDR	non indicato	Compreso	H05K inglobato
d) Mensilità aggiuntive	13 ^a € 1.491,57 + 14 ^a € 1.491,57	13 ^a € 1.446,14	H05Y nettamente superiore (presenza 14 ^a)
e) Ulteriore indennità	//	//	//

Totale componenti fisse (RGA)	
H05Y: € 20.881,98	
H05K: € 18.799,82	
Delta: € 2.082,16	
Scostamento: +11,1%	

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14^a mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa.

2) Comparazione normativa (parametri a–p)

Tabella B – Parametri normativi			
Parametro	H05Y	H05K	Risultanze sintetiche
a) Lavoro supplementare	Limite 180 ore annue; maggiorazione forfetaria 30% comprensiva di	Obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 giorni; maggiorazioni 25–46% articolate	H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H05Y offre un tetto annuo chiaro in assenza di integrativa

	riflessi su istituti indiretti		
b) Clausole <i>part-time</i>	Preavviso 2 giorni; elastiche +31,5%; flessibili +1,5% o indennità annua	Preavviso 10 giorni; elastiche +5%; ampliamenti fino al 25% con certificazione	H05Y compensazioni economiche molto più elevate; H05K più flessibile organizzativamente
c) Straordinario	Limite 260 ore; maggiorazioni fino a +60%	Limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%	H05Y più tutelante: limite inferiore e maggiorazioni più alte
d) Festività soppresse	Assorbite nella riduzione oraria	Assorbite nelle ROL (48 ore)	Entrambi assorbimento; differenza sostanziale nella ROL complessiva
e) Periodo di prova	15 giorni effettivi	60 giorni calendario	H05Y più favorevole: durata molto più breve
f) Preavviso	15–20 giorni	fino a 30 giorni	H05K più lungo oltre 10 anni (maggiore vincolo in uscita)
g) Comporto	180 giorni annui + possibile aspettativa 120	90 giorni base → estensione progressiva fino a 365; infortunio fino a guarigione	Strutture diverse: H05Y tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile
h) Malattia/infortunio e integrazioni	carenza coperta; infortunio con integrazione fino al 100% per tutto il comporto. Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14 ^a previsti dal 2027	integrazioni percentuali progressive e decrescenti; copertura economica più limitata	H05Y copertura economica più piena, specie per infortunio
i) Maternità	integrazione al 100% per 5 mesi; tutela piena degli istituti indiretti	integrazione retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali	Entrambi integrano; H05Y più definito e garantista
l) Permessi retribuiti	104 ore annue + permessi	48 ore annue	H05Y nettamente superiore

	qualificati aggiuntivi		
m) Bilateralità	EBNT 0,40% su TEM; EDR su 14 mensilità	En.Bic quota fissa annua	Sistemi diversi: percentuale vs quota fissa
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te operativo con contribuzione definita	impegno a costituire fondo + quota 1,5%	H05Y sistema strutturato e verificabile; H05K meno definito ex ante
p) Sanità integrativa	Fondo EST €12/mese datore (15€ dal 2027); EDR su 14 mensilità	En.Bic €168 datore + €12 lavoratore	H05Y più elevato e fondo settoriale consolidato; H05K prevede quota lavoratore

Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, H05Y prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- durata periodo di prova
- ROL e permessi
- straordinario più protetto
- integrazioni malattia/infortunio
- *welfare* contrattuale più strutturato

H05K presenta profili estensivi (comporto progressivo e flessibilità organizzativa), ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

3) Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H05Y	H05K	Differenza	
RGA fissa annua	€ 20.881,98	€ 18.799,82	+ € 2.082,16	
Scostamento	—	—	+11,1%	
Imponibile INPS	maggiore	Inferiore	proporzionale alla RGA	

4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H05Y	H05K	Differenza	
Base contributiva	€ 20.881,98	€ 18.799,82	€ 2.082,16	
Contribuzione annua stimata	€ 6.891,05	€ 6.203,94	+ € 687,11	

- d) **addetto ai servizi mensa: CCNL FIPE Pubblici Esercizi (CNEL H05Y) – Livello 6° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;**

1) Comparazione economica

Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

Tabella A – Componenti economiche (voci a-e)			
Voce	H05Y – FIPE 6°	H05K – ANPIT-CISAL D2	Esito comparativo
a) Retribuzione tabellare	Paga base € 11.652,72	Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€15.793,56 annui)	Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale fisso
b) Contingenza	€ 6.246,12	Compresa	H05Y esplicita; H05K ingloba
c) EDR	non indicato	Compreso	H05K inglobato
d) Mensilità aggiuntive	13 ^a € 1.491,57 + 14 ^a € 1.491,57	13 ^a € 1.316,13	H05Y nettamente superiore (presenza 14 ^a)
e) Ulteriore indennità	//	//	//

Totale componenti fisse (RGA)	
H05Y:	€ 20.881,98
H05K:	€ 17.109,69
Delta:	€ 3.772,29
Scostamento:	+22,0%

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14^a mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa.

2) Comparazione normativa (parametri a-p)

Tabella B – Parametri normativi			
Parametro	H05Y	H05K	Risultanze sintetiche
a) Lavoro supplementare	Limite 180 ore annue; maggiorazione forfetaria 30% comprensiva di	Obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 giorni; maggiorazioni 25-46% articolate	H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H05Y offre un tetto annuo chiaro in assenza di integrativa

	riflessi su istituti indiretti		
b) Clausole <i>part-time</i>	Preavviso 2 giorni; elastiche +31,5%; flessibili +1,5% o indennità annua	Preavviso 10 giorni; elastiche +5%; ampliamenti fino al 25% con certificazione	H05Y compensazioni economiche molto più elevate; H05K più flessibile organizzativamente
c) Straordinario	Limite 260 ore; maggiorazioni fino a +60%	Limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%	H05Y più tutelante: limite inferiore e maggiorazioni più alte
d) Festività soppresse	Assorbite nella riduzione oraria	Assorbite nelle ROL (48 ore)	Entrambi assorbimento; differenza sostanziale nella ROL complessiva
e) Periodo di prova	15 giorni effettivi	60 giorni calendario	H05Y più favorevole: durata molto più breve
f) Preavviso	15–20 giorni	fino a 30 giorni	H05K più lungo oltre 10 anni (maggiore vincolo in uscita)
g) Comporto	180 giorni annui + possibile aspettativa 120	90 giorni base → estensione progressiva fino a 365; infortunio fino a guarigione	Strutture diverse: H05Y tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile
h) Malattia/infortunio e integrazioni	carenza coperta; infortunio con integrazione fino al 100% per tutto il comporto. Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14 ^a previsti dal 2027	integrazioni percentuali progressive e decrescenti; copertura economica più limitata	H05Y copertura economica più piena, specie per infortunio
i) Maternità	integrazione al 100% per 5 mesi; tutela piena degli istituti indiretti	integrazione retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali	Entrambi integrano; H05Y più definito e garantista
l) Permessi retribuiti	104 ore annue + permessi	48 ore annue	H05Y nettamente superiore

	qualificati aggiuntivi		
m) Bilateralità	EBNT 0,40% su TEM; EDR su 14 mensilità	En.Bic quota fissa annua	Sistemi diversi: percentuale vs quota fissa
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te operativo con contribuzione definita	impegno a costituire fondo + quota 1,5%	H05Y sistema strutturato e verificabile; H05K meno definito ex ante
p) Sanità integrativa	Fondo EST €12/mese datore (15€ dal 2027); EDR su 14 mensilità	En.Bic €168 datore + €12 lavoratore	H05Y più elevato e fondo settoriale consolidato; H05K prevede quota lavoratore

Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **H05Y** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- durata periodo di prova
- ROL e permessi
- straordinario più protetto
- integrazioni malattia/infortunio
- *welfare* contrattuale più strutturato

H05K presenta profili estensivi (comporto progressivo e flessibilità organizzativa), ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

3) Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H05Y	H05K	Differenza	
RGA fissa annua	€ 20.881,98	€ 17.109,69	+ € 3.772,29	
Scostamento	—	—	+22,0%	
Imponibile INPS	maggiore	Inferiore	proporzionale alla RGA	

4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H05Y	H05K	Differenza	
Base contributiva	€ 20.881,98	€ 17.109,69	€ 3.772,29	
Contribuzione annua stimata	€ 6.891,05	€ 5.646,20	+ € 1.244,85	

- e) cameriere di albergo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI (CNEL H052) – Livello 5°
vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1,
Emilia-Romagna;

1) Comparazione economica

Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

Tabella A – Componenti economiche (voci a-e)			
Voce	H052 – Livello 5°	H05K – Liv. D1	Esito comparativo
a) Retribuzione tabellare	Paga base conglobata € 19.477,08 annui	Paga base conglobata + elemento perequativo regionale € 17,353,68 annui	H052 superiore
b) Contingenza	compresa	Compresa	Parità
c) EDR	compreso	Compreso	Parità
d) Mensilità aggiuntive	13 ^a € 1.623,09 + 14 ^a € 1.623,09	13 ^a € 1.446,14	H052 superiore (presenza 14 ^a)
e) Ulteriori indennità	//	//	//

Totale componenti fisse (RGA)	
H052:	€ 22.723,26
H05K:	€ 18,799,82
Delta:	€ 3.923,44
Scostamento:	+20,9%

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14^a mensilità e il livello complessivo della retribuzione fissa più elevato nel CCNL H052.

2) Comparazione normativa (parametri a-p)

Tabella B – Parametri normativi			
Parametro	H052	H05K	Risultanze sintetiche
a) Lavoro supplementare	limite 180 ore annue; maggiorazione 30%	obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 gg; maggiorazioni 25–46% articolate	H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H052 limite chiaro
b) Clausole <i>part-time</i>	preavviso 2 gg; elastiche +31,5%; flessibili +1,5%	preavviso 10 gg; elastiche +5%; ampliamenti fino 25%	H052 compensazioni economiche molto più elevate; H05K

			maggior flessibilità organizzativa
c) Straordinario	limite 260 ore; maggiorazioni fino +60%	limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%	H052 più tutelante
d) Festività sopresse	assorbite nella riduzione oraria annua (104 ore)	assorbite nelle ROL (48 ore)	H052 riduzione oraria molto più ampia
e) Periodo di prova	30 giorni	60 giorni calendario	H052 più favorevole
f) Preavviso	20–45 giorni	fino a 30 giorni	H052 più tutelante nelle anzianità elevate
g) Comporto	180 gg annui + aspettativa 120	90 gg → estensione progressiva fino 365; infortunio fino guarigione	H052 tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile
h) Malattia/infortunio	Malattia: Integrazione al 75% dal 4° al 20° giorno; integrazione fino 100% dal 21° giorno; copertura carenza. Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza	Malattia: Integrazione al 50% dal 1° al 3° giorno; integrazione al 25% dal 4° al 20° giorno (no pubblici esercizi); integrazione al 30% dal 21° al 180° giorno (no pubblici esercizi) Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza. Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.	Strutture differenti: H052 integrazione piena e progressiva; H05K integrazione percentuale ridotta e decrescente.
i) Maternità	integrazione al 100% per 5 mesi; piena maturazione istituti indiretti.	integrazione fino retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali	Entrambi integrano; H052 più definito e garantista

	Durante il congedo parentale maturano anche i permessi. L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027		
l) Permessi retribuiti	104 ore annue + permessi qualificati	48 ore annue	H052 nettamente superiore
m) Bilateralità	ente bilaterale turismo 0,40% TEM. L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità	En.Bic quota fissa	sistemi diversi
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te con contribuzione definita	impegno a costituire fondo + 1,5% base	H052 sistema strutturato
p) Sanità integrativa	Fondo FAST: 12€/mese (10 datore + 2 lavoratore). L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità	En.Bic: 168€ datore + 12€ lavoratore	sistemi comparabili; FAST fondo settoriale consolidato

Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **H052** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- riduzione oraria e permessi
- straordinario più protetto
- durata periodo di prova
- integrazioni malattia
- *welfare* settoriale strutturato

H05K offre maggiore flessibilità organizzativa e un comparto estensibile, ma tali elementi non compensano le differenze sulle tutele principali.

3) Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H052	H05K	Differenza	
RGA fissa annua	€ 22.723,26	€ 18.799,82	+ € 3.923,44	
Scostamento	—	—	+20,09%	
Imponibile INPS	maggiore	Inferiore	proporzionale alla RGA	

4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H052	H05K	Differenza	
Base contributiva	€ 22.723,26	€ 18.799,82	€ 3.923,44	
Contribuzione annua stimata	€ 7.498,68	€ 6.203,94	+ € 1.294,74	

- f) **fattorino: CCNL Turismo FEDERALBERGHI (CNEL H052) – Livello 7° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;**

1) Comparazione economica

Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

Tabella A – Componenti economiche (voci a-e)			
Voce	H052 – Livello 7°	H05K – Liv. D2	Esito comparativo
a) Retribuzione tabellare	Paga base conglobata € 17.301,12 annui	Paga base conglobata + elemento perequativo regionale € 15.793,56 annui	H052 superiore
b) Contingenza	compresa	Compresa	Struttura identica (conglobata)
c) EDR	compreso	Compreso	Strumento non scorporabile
d) Mensilità aggiuntive	13 ^a € 1.441,76+ 14 ^a € 1.441,76	13 ^a € 1.316,13	H052 superiore (presenza 14 ^a)
e) Ulteriori indennità	//	//	//

Totale componenti fisse (RGA)
H052: € 20.184,64
H05K: € 17.109,69
Delta: € 3.074,95
Scostamento: +18,0%

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14^a mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa più elevato nel CCNL H052.

2) Comparazione normativa (parametri a-p)

Tabella B – Parametri normativi			
Parametro	H052	H05K	Val. sintetica
a) Lavoro supplementare	limite 180 ore annue; maggiorazione 30%	obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 gg; maggiorazioni 25–46%	H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H052 limite chiaro
b) Clausole part-time	preavviso 2 gg; elastiche +31,5%; flessibili +1,5%	preavviso 10 gg; elastiche +5%; ampliamenti fino 25%	H052 compensazioni molto più elevate; H05K più flessibile

c) Straordinario	limite 260 ore; maggiorazioni fino +60%	limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%	H052 più tutelante
d) Festività soppresse	assorbite nella riduzione oraria (104 ore)	assorbite nelle ROL (48 ore)	H052 prevede riduzione oraria molto più ampia
e) Periodo di prova	15 giorni	30 giorni calendario (min 5)	H052 più favorevole
f) Preavviso	15–20 giorni	fino a 30 giorni	H05K più lungo
g) Comporto	180 gg + aspettativa 120 (patologie gravi)	90 gg → estensione progressiva fino 365; infortunio fino guarigione	H052 tutela lineare; H05K progressiva ed estensibile
h) Malattia/infortunio	Malattia: Integrazione al 75% dal 4° al 20° giorno; integrazione fino 100% dal 21° giorno; copertura carenza. Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza	Malattia: Integrazione al 50% dal 1° al 3° giorno; integrazione al 25% dal 4° al 20° giorno (no pubblici esercizi); integrazione al 30% dal 21° al 180° giorno (no pubblici esercizi) Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza. Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.	Strutture differenti: H052 integrazione piena e progressiva; H05K integrazione percentuale ridotta e decrescente.
i) Maternità	integrazione al 100% per 5 mesi; piena maturazione istituti. Durante il congedo parentale maturano anche i permessi. L'incidenza sulla quattordicesima	integrazione fino retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali	Entrambi integrano; H052 più definito e garantista

	mensilità decorre dal 1.12.2027		
l) Permessi retribuiti	104 ore annue + permessi qualificati	48 ore annue	H052 nettamente superiore
m) Bilateralità	ente bilaterale turismo 0,40% TEM. L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità	En.Bic quota fissa	sistemi diversi
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te con contribuzione definita	impegno a costituire fondo + 1,5% base	H052 sistema strutturato
p) Sanità integrativa	Fondo FAST: 12€/mese (10 datore + 2 lavoratore). L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità	En.Bic: 168€ datore + 12€ lavoratore	sistemi simili; H05K quota lavoratore più bassa ma FAST fondo settoriale consolidato

Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **H052** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- riduzione oraria e permessi
- straordinario più protetto
- durata periodo di prova
- integrazioni malattia
- *welfare* settoriale strutturato

H05K offre maggiore flessibilità organizzativa e un comportamento estensibile, ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

3) Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H052	H05K	Differenza	
RGA fissa annua	€ 20.184,64	€ 17.109,69	+ € 3.074,95	
Scostamento	—	—	+18,0%	
Imponibile INPS	maggiore	inferiore	proporzionale alla RGA	

4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H052	H05K	Differenza	
Base contributiva	€ 20.184,64	€ 17.109,69	€ 3.074,95	
Contribuzione annua stimata	€ 6.660,93	€ 5.646,20	+ € 1.014,73	

g) pizzaiolo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI (CNEL H052) – Livello 4° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C1, Emilia-Romagna;

1) Comparazione economica

Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

Tabella A – Componenti economiche (voci a-e)			
Voce	H052 – Liv. 4°	H05K – Liv. C1	Esito comparativo
a) Retribuzione tabellare	Paga base conglobata € 20.768,28 annui	paga base conglobata + elemento perequativo regionale (€20.500,44 annui)	H052 superiore
b) Contingenza	Compresa	Compresa	Struttura identica (conglobata)
c) EDR	Compreso	Compreso	Strumento non scorporabile
d) Mensilità aggiuntive	13 ^a € 1.730,69 + 14 ^a € 1.730,69	13 ^a € 1.708,37	H052 superiore (presente 14 ^a)
e) Ulteriore indennità	—	—	Parità

Totale componenti fisse (RGA)	
H052: € 24.229,66	
H05K: € 22.208,81	
Delta: € 2.020,85	
Scostamento: +9,1%	

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14^a mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa più elevato nel CCNL H052.

2) Comparazione normativa (parametri a-p)

Tabella B – Parametri normativi			
Parametro	H052	H05K	Risultanze sintetiche
a) Lavoro supplementare	Fino a 180 ore annue; maggiorazione 30%	Obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 gg; maggiorazioni 25–46% articolate	H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H052 introduce un tetto annuo chiaro

b) Clausole part-time	Preavviso 2 gg; elastiche +31,5%; flessibili +1,5%	Preavviso 10 gg; elastiche +5%; ampliamenti fino al 25% con certificazione	H052 compensazioni economiche molto più elevate; H05K maggiore flessibilità organizzativa
c) Straordinario	Limite 260 ore; maggiorazioni fino a +60%	Limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%	H052 più tutelante: limite inferiore e maggiorazioni più alte
d) Festività soppresse	Assorbite nella riduzione oraria (104 ore ROL)	Assorbite nelle ROL (48 ore)	Differenza sostanziale nella riduzione oraria
e) Periodo di prova	30 giorni	120 giorni calendario	H052 più favorevole (durata molto inferiore)
f) Preavviso	20–45 giorni	30–60 giorni	H05K più lungo → maggiore vincolo in uscita
g) Comporto	180 gg annui + 120 gg aspettativa (patologie gravi)	90 gg base → estensione progressiva fino a 365; infortunio fino a guarigione	H052 tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile
h) Malattia/infortunio e integrazioni	Malattia: Integrazione al 75% dal 4° al 20° giorno; integrazione fino 100% dal 21° giorno; copertura carenza. Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza	Malattia: Integrazione al 50% dal 1° al 3° giorno; integrazione al 25% dal 4° al 20° giorno (no pubblici esercizi); integrazione al 30% dal 21° al 180° giorno (no pubblici esercizi) Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza. Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%,	Strutture differenti: H052 integrazione piena e progressiva; H05K integrazione percentuale ridotta e decrescente.

		dal 91° giorno è dovuto il 10%.	
i) Maternità	integrazione al 100%; piena maturazione istituti e 14 ^a . Durante il congedo parentale maturano anche i permessi. L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027	integrazione retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali	Entrambi integrano; H052 più garantista
l) Permessi retribuiti	104 ore annue + permessi qualificati	48 ore annue	H052 nettamente superiore
m) Bilateralità	ente bilaterale turismo 0,40% TEM. L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità	En.Bic quota fissa	sistemi diversi
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te con contribuzione definita	impegno a costituire fondo + 1,5% base	H052 sistema strutturato
p) Sanità integrativa	Fondo FAST (12€/mese → 15€ dal 2027). L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità	En.Bic 168€/anno + 12€ lavoratore	sistemi simili; H05K quota lavoratore più bassa ma FAST fondo settoriale consolidato

Comparazione normativa:

Nel perimetro a-p, **H052** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- riduzione oraria e permessi
- straordinario più protetto
- durata periodo di prova più breve
- integrazioni malattia più robuste
- *welfare* settoriale strutturato

H05K offre maggiore flessibilità organizzativa e un comparto estensibile, ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

3) Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H052	H05K	Differenza	
RGA fissa annua	€ 24.229,66	€ 22.208,81	+ € 2.020,85	
Scostamento	—	—	+9,1%	
Imponibile INPS	Maggiore	inferiore	proporzionale alla RGA	

4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H052	H05K	Differenza	
Base contributiva	€ 24.229,66	€ 22.208,81	€ 2.020,85	
Contribuzione annua stimata	€ 7.995,79	€ 7.328,91	+ € 666,88	

h) governante unica: CCNL Turismo FEDERALBERGHI (CNEL H052) – Livello 3° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C2, Emilia-Romagna;

1) Comparazione economica

Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

Tabella A – Componenti economiche (voci a-e)			
Voce	H052 – Liv. 3°	H05K – Liv. C2	Esito comparativo
a) Retribuzione tabellare	Paga base conglobata € 22.009,56 annui	paga base conglobata + elemento perequativo regionale (€18.906,72 annui)	H052 superiore
b) Contingenza	Compresa	Compresa	Struttura identica (conglobata)
c) EDR	Compreso	Compreso	Strumento non scorporabile
d) Mensilità aggiuntive	13 ^a € 1.834,13 + 14 ^a € 1.834,13	13 ^a € 1.575,56	H052 superiore (presente 14 ^a)
e) Ulteriore indennità	—	—	Parità

Totale componenti fisse (RGA)	
H052:	€ 25.677,82
H05K:	€ 20.482,28
Delta:	€ 5.195,54
Scostamento:	+ 25,4%

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14^a mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa più elevato nel CCNL H052.

2) Comparazione normativa (parametri a-p)

Tabella B – Parametri normativi			
Parametro	H052	H05K	Risultanze sintetiche
a) Lavoro supplementare	Fino a 180 ore annue; maggiorazione 30%	Obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 gg; maggiorazioni 25–46% articolate	H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H052 introduce un tetto annuo chiaro

b) Clausole part-time	Preavviso 2 gg; elastiche +31,5%; flessibili +1,5%	Preavviso 10 gg; elastiche +5%; ampliamenti fino al 25% con certificazione	H052 compensazioni economiche molto più elevate; H05K maggiore flessibilità organizzativa
c) Straordinario	Limite 260 ore; maggiorazioni fino a +60%	Limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%	H052 più tutelante: limite inferiore e maggiorazioni più alte
d) Festività soppresse	Assorbite nella riduzione oraria (104 ore ROL)	Assorbite nelle ROL (48 ore)	Differenza sostanziale nella riduzione oraria
e) Periodo di prova	30 giorni	120 giorni calendario	H052 più favorevole (durata molto inferiore)
f) Preavviso	20–45 giorni	30–60 giorni	H05K più lungo → maggiore vincolo in uscita
g) Comporto	180 gg annui + 120 gg aspettativa (patologie gravi)	90 gg base → estensione progressiva fino a 365; infortunio fino a guarigione	H052 tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile
h) Malattia/infortunio e integrazioni	Malattia: Integrazione al 75% dal 4° al 20° giorno; integrazione fino 100% dal 21° giorno; copertura carenza. Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza	Malattia: Integrazione al 50% dal 1° al 3° giorno; integrazione al 25% dal 4° al 20° giorno (no pubblici esercizi); integrazione al 30% dal 21° al 180° giorno (no pubblici esercizi) Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza. Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%,	Strutture differenti: H052 integrazione piena e progressiva; H05K integrazione percentuale ridotta e decrescente.

		dal 91° giorno è dovuto il 10%.	
i) Maternità	integrazione al 100%; piena maturazione istituti e 14 ^a . Durante il congedo parentale maturano anche i permessi. L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027	integrazione retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali	Entrambi integrano; H052 più garantista
l) Permessi retribuiti	104 ore annue + permessi qualificati	48 ore annue	H052 nettamente superiore
m) Bilateralità	ente bilaterale turismo 0,40% TEM. L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità	En.Bic quota fissa	sistemi diversi
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te con contribuzione definita	impegno a costituire fondo + 1,5% base	H052 sistema strutturato
p) Sanità integrativa	Fondo FAST (12€/mese → 15€ dal 2027). L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità	En.Bic 168€/anno + 12€ lavoratore	sistemi simili; H05K quota lavoratore più bassa ma FAST fondo settoriale consolidato

Comparazione normativa:

Nel perimetro a-p, **H052** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- riduzione oraria e permessi
- straordinario più protetto
- durata periodo di prova più breve
- integrazioni malattia più robuste
- *welfare* settoriale strutturato

H05K offre maggiore flessibilità organizzativa e un comportamento estensibile, ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

3) Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H052	H05K	Differenza	
RGA fissa annua	€ 25.677,82	€ 20.482,28	+ € 5.195,54	
Scostamento	—	—	+25,4%	
Imponibile INPS	Maggiore	inferiore	proporzionale alla RGA	

4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H052	H05K	Differenza	
Base contributiva	€ 25.677,82	€ 20.482,28	€ 5.195,54	
Contribuzione annua stimata	€ 8.473,68	€ 6.759,15	+ € 1.714,53	

BIBLIOGRAFIA

[Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro: indirizzi generali e direttive della Commissione dell'informazione](#), approvate l'11 settembre 2025

Feri A., Tiraboschi M., Venturi L., ["La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'archivio dei contratti del CNEL"](#) - Casi e Materiali 31 | 2025.

[Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro \(CNEL\)](#) aggiornato alle modifiche approvate dall'Assemblea nella seduta del 18 dicembre 2025 e pubblicato nella [Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 5 dell'8 gennaio 2026](#)

M. Tiraboschi, L. Venturi, ["Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato. Uno studio comparato tra i CCNL H05K e H024 e i CCNL H011, H052, H05Y"](#) - Casi e Materiali 37 | 2026

Tiraboschi M., Venturi L., ["L'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL"](#) - Casi e Materiali 1 | 2024

