

Per uno studio della contrattazione collettiva / Accordi aziendali

## **Relazioni industriali, welfare e inclusione: le novità del contratto integrativo di NH Italia S.p.A.**

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Dott. Valerio Licenziato

**Parti firmatarie datoriali:** NH Italia, assistita da Unindustria Roma

**Parti firmatarie sindacali:** le segreterie nazionali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uils, congiuntamente con una delegazione delle segreterie territoriali, e le RSA

**Data di sottoscrizione:** 28 gennaio 2026

**CCNL applicato dall'azienda:** CCNL per i dipendenti dell'industria turistica - codice CNEL H05B; CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi - codice CNEL H011

**Macrosettore ATECO:** Sezione "I – Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione"

**Dimensione aziendale:** >1000 dipendenti

**Giugno 2026**

## Oggetto e tipologia di accordo

L'accordo in esame, sottoscritto il 28 gennaio 2026, viene classificato dalle stesse parti firmatarie come **"accordo integrativo aziendale"** o **"CIA"** ed è **destinato a disciplinare i rapporti di lavoro dei dipendenti di NH Italia S.p.A** operanti sia presso le strutture alberghiere, sia presso le sedi centrali della società, **nonché del personale di Coperama S.r.l.** Entrambe le realtà appartengono al **gruppo internazionale Minor Hotels**. Inoltre, è prevista la possibilità di estendere l'applicazione dell'accordo anche ad altre strutture alberghiere a marchio Minor Hotels, seguendo le procedure descritte nel "Protocollo di ingresso nuovi alberghi", allegato al contratto. **La durata del contratto è fissata in tre anni** (1° gennaio 2026-31 dicembre 2028) con proroga tacita salvo disdetta fino a futuro rinnovo.

L'intesa sostituisce integralmente il precedente accordo integrativo del 18 giugno 2019, del quale mantiene l'impianto generale, ampliandone tuttavia il contenuto e rafforzando significativamente il sistema delle tutele. Dopo un'attenta disamina, infatti, risulta immediatamente chiara al lettore la natura complessivamente migliorativa dell'intesa, data la presenza di una serie di misure di miglior favore rispetto ai **due CCNL applicati al gruppo aziendale (CCNL per i dipendenti dell'industria turistica, applicato alle strutture alberghiere; e CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, applicato nelle sedi centrali)** e di misure tese alla costituzione di un sistema organico di relazioni industriali e di welfare aziendale.

Per quanto non espressamente disciplinato dall'accordo valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, dei CCNL applicati e degli accordi interconfederali.

## Parti firmatarie e contesto

L'accordo è stato sottoscritto da **NH Italia**, assistita da **Unindustria Roma**, e dalle segreterie nazionali di **Filcams Cgil**, **Fisascat Cisl** e **Uiltucs Uil**, congiuntamente a una delegazione delle segreterie territoriali e le **RSA**.

La premessa dell'accordo ricostruisce accuratamente il percorso negoziale sviluppatosi negli ultimi anni. In particolare, vengono richiamati: (i) il precedente contratto integrativo aziendale firmato nel 2019 e valido fino al 2021 con clausola di ultrattività; (ii) la fase emergenziale, caratterizzata dal ricorso all'ammortizzatore sociale FIS-Covid tra il febbraio 2020 e l'aprile 2022, al fine di fronteggiare la pandemia da Covid-19 e la relativa crisi del settore turistico; (iii) la successiva ripresa del confronto sindacale nel maggio 2023, culminata il 30 ottobre dello stesso anno con la presentazione, da parte delle organizzazioni sindacali, del **"Documento propedeutico all'implementazione della contrattazione integrativa aziendale"**. Il documento conteneva una serie di proposte, tra cui la ridefinizione del premio di risultato, anche sotto forma di welfare aziendale, il potenziamento della formazione del personale e soprattutto una maggiore conciliazione tra vita privata e lavoro. L'intento alla base del documento è chiaro: riattivare e potenziare il tessuto di relazioni sindacali, rimasto sopito dal 2019, e contrattare un insieme di diritti e tutele per

gli oltre 1.500 lavoratori impiegati nelle strutture NH Hotels. L'intesa raggiunta rappresenta, quindi, il punto di arrivo di un percorso volto a consolidare un modello partecipativo di relazioni industriali e ad adeguare la disciplina aziendale alle nuove esigenze organizzative e sociali emerse dopo la crisi pandemica.

Sotto il profilo del quadro negoziale di riferimento, il testo recepisce diverse intese interconfederali sottoscritte da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, quali: in tema di rappresentanza e contrattazione, l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, il Protocollo del 31 maggio 2013 e il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014; su salute e sicurezza, l'Accordo interconfederale del 12 dicembre 2018; e in materia di contrasto alle molestie e violenze nei luoghi di lavoro, l'Accordo interconfederale del 25 gennaio 2016. Richiami ai CCNL applicati sono inclusi in diversi passaggi dell'accordo, con previsioni di miglior favore rispetto, ad esempio, ai congedi per violenza di genere, ai permessi per lutto, al diritto allo studio e al part time post-parto.

## Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

L'accordo in esame introduce un ampio sistema di tutele per i dipendenti, focalizzandosi su aspetti altamente rilevanti attraverso delle soluzioni talvolta originali e innovative:

**Relazioni industriali e partecipazione.** Viene delineato **un articolato sistema di relazioni industriali multilivello**, definendo formalmente la ripartizione delle materie di informativa e di consultazione e/o contrattazione. Al livello nazionale, si affrontano annualmente temi quali l'andamento del settore e di mercato, gli investimenti, l'evoluzione delle professionalità/inquadramenti e la salute/sicurezza. Al livello territoriale, gli incontri avvengono almeno semestralmente e vertono su processi di riorganizzazione, appalti, terziarizzazioni e internalizzazioni, pari opportunità, mercato del lavoro, formazione, mobilità e flessibilità contrattuale. Infine, al livello locale (singola struttura), si trattano questioni come l'orario e l'organizzazione del lavoro, gli standard operativi e l'ambiente di lavoro. Il sistema si completa con l'omogeneizzazione della rappresentanza sindacale attraverso **il passaggio progressivo al modello RSU** per le unità produttive, con una proporzionalità stabilita in base alla dimensione dell'organico, prescrivendo un minimo di 3 e un massimo di 6 componenti. Inoltre, **i permessi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) vengono elevati a 80 ore all'anno** allo scopo di potenziare l'azione per la sicurezza sul luogo di lavoro.

**Inclusione e diritti civili.** Uno dei leitmotiv dell'intesa è il riconoscimento della diversità e il contrasto a ogni forma di discriminazione. Infatti, l'accordo **estende formalmente i trattamenti previsti per il matrimonio** (come il congedo matrimoniale, permessi per lutto e gravi motivi) **alle unioni civili e alle convivenze di fatto**, sancendo un'importante e significativa equiparazione tra i singoli istituti.

**Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere.** Lungo lo stesso filone, si collocano, da un lato, **il riconoscimento della figura del “Garante della Parità” in rappresentanza dei lavoratori** e dotata di un monte ore di formazione pari a 48 nel triennio di vigenza del contratto aziendale, e dall’altro **la costituzione della “Commissione Pari Opportunità”,** composta da rappresentanti sindacali e dalla direzione aziendale, con compiti di monitoraggio e prevenzione dei casi di violenza di genere. Il contrasto alla violenza di genere è questione da affrontare anche nel modello di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ed è oggetto di assemblee retribuite. Inoltre, **per le vittime di violenza di genere sono previste diverse tutele d’eccezione:** un mese di congedo retribuito aggiuntivo rispetto ai tre mesi previsti ex lege, il diritto alla trasformazione temporanea del rapporto in part-time, l’esonero dal lavoro notturno, la priorità nei trasferimenti geografici, 20 ore di permesso per visite psicologiche, e l’accesso facilitato all’anticipo del TFR.

**Conciliazione vita-lavoro.** In questo ambito, si prevedono diverse misure:

- (i) viene aumentata dal 3% al 5% rispetto alla forza lavoro occupata, la quota di lavoratori che possono accedere al **part time post-parto** fino al compimento dei tre anni di vita del figlio;
- (ii) nasce il **“part-time di emergenza”** per assistere familiari affetti da gravi patologie, con possibilità di trasformazione temporanea dell’orario per un massimo di 24 mesi;
- (iii) vengono concessi **permessi retribuiti**, nel limite di 4 ore all’anno, **per la cura dei figli** fino ai 14 anni;
- (iv) per supportare la genitorialità, vengono concessi, anche al genitore intenzionale, **ulteriori 2 giorni di permesso retribuito in occasione della nascita o adozione del figlio;** viene data priorità alle richieste di riduzione dell’orario (ROL) ai genitori di figli con disturbi specifici dell’apprendimento (DSA); esaurite le ore di ROL, agli stessi vengono riconosciute 16 ore di permesso retribuito;
- (v) viene garantita la copertura contributiva per un mese in caso di richiesta di congedo per decesso di un familiare o per motivi di adozione;
- (vi) viene disciplinata la **“Banca Ore Solidali”**, istituto reso accessibile anche per causali ulteriori rispetto alla fattispecie legale di assistenza a figli che necessitano di cure costanti; inoltre, è previsto che per ogni ora ceduta da un lavoratore, l’azienda contribuisca con un’ora ulteriore.

**Formazione e diritto allo studio.** Le ore annue pro-capite per il diritto allo studio salgono a 200 rispetto alle precedenti 150 e viene istituita una **“Commissione Paritetica per la Formazione”** finalizzata alla condivisione dei fabbisogni e programmi formativi, alla formulazione di proposte su interventi specifici e al monitoraggio e alla verifica della formazione finanziata.

**Ampliamento delle causalità per l’anticipo del TFR.** Viene estesa la possibilità di richiedere **l’anticipo del TFR per fattispecie non previste dalla norma generale**, tra cui (i) l’acquisto di autovetture, (ii) percorsi di procreazione medicalmente assistita (PMA), (iii) procedure di adozione e (iv) spese legate a separazioni legali dal coniuge o convivente.

**Periodo di comportamento e tutela per patologie.** (i) Viene prevista una comunicazione aziendale al lavoratore che si appresti a terminare il proprio periodo di comportamento.

(ii) **In caso di ricovero ospedaliero o gravi patologie, il periodo di comportamento viene aumentato di 30 giorni non retribuiti** (ma soggetti a copertura contributiva) e viene concesso un periodo di aspettativa non retribuita di sei mesi.

(iii) Vengono riconosciute **2 ore di permesso retribuito all’anno per visite mediche specialistiche e analisi cliniche.**

**Smartworking.** La possibilità di stipulare un accordo volontario di lavoro agile è **riservata esclusivamente al personale delle sedi centrali**, mentre è escluso per il personale operativo degli alberghi, data la natura stessa delle loro mansioni (ricevimento, ristorazione, manutenzione). L’accordo prevede **la possibilità di fruire di un massimo di 8 giorni al mese di lavoro agile**, non cumulabili con i mesi successivi. È possibile beneficiarne anche per mezza giornata.

Circa il luogo di lavoro, il lavoratore può scegliere liberamente la propria ubicazione, purché sia idonea a garantire la riservatezza dei dati e la sicurezza fisica. A tal fine, sono esplicitamente esclusi i luoghi aperti al pubblico come parchi, spiagge o centri sportivi.

L’azienda fornisce la dotazione necessaria (PC portatile, telefono cellulare, software), mentre le spese relative ai consumi elettrici restano a carico del lavoratore.

Pur operando nel rispetto dell’orario contrattuale, il lavoratore ha l’obbligo di rendersi disponibile e contattabile in due fasce orarie specifiche per agevolare le comunicazioni: dalle 09:00 alle 11:00 e dalle 16:00 alle 18:00. Tuttavia, viene esplicitamente garantito il diritto a non rispondere a mail o messaggi al di fuori dell’orario di lavoro, durante le pause o durante i riposi giornalieri. Inoltre, non è autorizzata la prestazione in smart working tra le ore 22:00 e le ore 06:00 o nei giorni festivi.

Ciascuna parte può recedere dall’accordo individuale con preavviso; inoltre, l’azienda può citare come giustificato motivo di recesso l’eventuale scarsità di rendimento della prestazione lavorativa resa in modalità agile.

## Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Grazie ad un’analisi approfondita dell’Allegato n. 4 dell’accordo, è possibile osservare un modello di retribuzione variabile e di tutela sociale ben strutturato. Il **Premio di Risultato (PDR)** è configurato come un emolumento variabile volto a premiare incrementi di produttività, redditività e qualità.

Hanno diritto al premio i lavoratori full-time o part-time con contratto a tempo indeterminato o determinato, che abbiano maturato almeno 4 mesi di servizio, anche non continuativi, nell’anno di riferimento. Sono esclusi i lavoratori destinatari di piani “MBO” (Management by Objectives).

**Architettura dei parametri (KPI).** Il premio si fonda su due indicatori distinti e disgiunti:

- **GOP Hotel vs Budget (Peso 60%).** Misura l’utile operativo lordo della singola struttura (differenza tra fatturato e spese). L’erogazione inizia al raggiungimento del 90% del budget, che garantisce il 70% del premio e prosegue linearmente: es. il 95% del budget garantisce l’85% del premio, fino al 100% per il raggiungimento totale dell’obiettivo.

- *Quality Score (Peso 40%)*. Viene calcolato sulla media ponderata di tre indici di qualità (33,33% ciascuno): (i) **la soddisfazione dei clienti** (Overall Survey Score), (ii) **la reputazione online** (Global Review Index) e (iii) **la competitività sul mercato** (Competitive Quality Index). Se l'obiettivo è raggiunto al 100%, il pagamento è integrale; per risultati compresi tra il 50% e il 100%, l'erogazione è proporzionale.

**Importo e liquidazione.** L'importo massimo annuo è di 800,00 euro lordi. La liquidazione avviene con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo.

**Criteri di maturazione e assenze escluse.** Il premio è corrisposto pro-quota in 26esimi in base all'effettiva presenza dei lavoratori. Tuttavia, la normativa contrattuale esclude dalla decurtazione numerose fattispecie di assenza, tra cui: (i) ferie, (ii) congedi parentali, (iii) maternità e paternità (inclusa quella del genitore intenzionale), (iv) permessi ex Legge 104, (v) infortuni sul lavoro, (vi) donazione sangue, (vii) permessi sindacali, (viii) congedi per lutto e (ix) periodi di fruizione della "Banca Ore Solidali" o (x) tutele per vittime di violenza.

**Il sistema di welfare e l'incentivazione alla conversione.** L'intesa punta sulla defiscalizzazione e sul supporto sociale attraverso meccanismi di conversione e istituti solidali. Il dipendente, infatti, può optare per **la conversione del PDR in beni e servizi di welfare**. Per incentivare tale scelta, l'azienda riconosce una maggiorazione del 25% sul valore del premio convertito: un PDR di 800,00 euro lordi si trasforma così in 1.000,00 euro netti di servizi welfare. La scelta deve essere comunicata entro il 30 marzo e il relativo importo può essere fruito entro il 31 dicembre.

## Valutazione di aspetti di innovazione rispetto al nazionale

Il contratto integrativo aziendale, sottoscritto dalle parti firmatarie lo scorso gennaio, **introduce previsioni che integrano in senso migliorativo la disciplina dei contratti collettivi nazionali**. Tra le principali: (i) un incremento delle ore di permesso retribuito per i RLS; (ii) maggiori tutele per le vittime di violenza di genere, come congedi aggiuntivi e flessibilità lavorativa; (iii) la disciplina del "part-time d'emergenza" e l'aumento della percentuale massima di lavoratori part-time al rientro dal parto; (iv) la "Banca Ore Solidali", che amplia l'ambito applicativo rispetto alla normativa generale.

## Valutazione di insieme

L'accordo integrativo aziendale per NH Italia si configura come una risposta strutturata e innovativa alle esigenze emerse nel contesto post-pandemico, con particolare attenzione a tematiche come il benessere lavorativo, la parità di genere e la flessibilità organizzativa. Le misure introdotte rafforzano il sistema di tutele per i lavoratori, promuovendo al contempo un dialogo costruttivo e continuativo tra azienda e sindacati. Il contratto si distingue per l'articolazione delle relazioni industriali e per l'introduzione di strumenti specifici in tema di welfare, lavoro agile e gestione delle emergenze personali e familiari.