

*il CCNL Turismo
il Collegato lavoro
la prassi amministrativa*

Il lavoro stagionale nel turismo



FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni
Italiane Alberghe e Turismo



Angelo Candido

Il lavoro stagionale nel turismo

Il lavoro stagionale nel turismo

di Angelo Giuseppe Candido

EDIZIONI ISTA
Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
"Giovanni Colombo"
00187 Roma – via Toscana, 1

copyright © 2025 Federalberghi & Format

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Premessa	4
Stagionalità: considerazioni generali ed evidenze quantitative.....	5
Definizione legale e contrattuale di stagionalità	10
I chiarimenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro	14
Il collegato lavoro e l'interpretazione autentica	16
Attività stagionali – assoggettamento alla contribuzione aggiuntiva	20
Conclusioni	21
Le Guide degli Alberghi.....	22

Premessa

La stagionalità nel turismo rappresenta un fenomeno complesso e ambivalente, che incide profondamente sulle dinamiche economiche, sociali e ambientali dei territori coinvolti. Spesso considerata una criticità strutturale del settore, essa è associata a problematiche quali la difficoltà di ottimizzare l'uso delle infrastrutture turistiche, l'alternanza tra periodi di sovraffollamento e sottoutilizzo, il prolungato ritorno sugli investimenti, nonché le sfide legate alla gestione della manodopera, con impatti significativi sulla stabilità occupazionale e sulla qualità del lavoro.

Tuttavia, una visione più ampia consente di riconoscere che la stagionalità non è solo una fonte di vincoli, ma può trasformarsi in un'opportunità di sviluppo sostenibile e integrato. La presenza di cicli stagionali nell'attività turistica permette infatti di favorire la diversificazione economica, incentivando lo sviluppo di settori complementari che possano offrire occupazione e reddito durante i periodi di minore affluenza. In questo senso, il turismo stagionale può armonizzarsi con le specificità produttive dei territori, sostenendo ad esempio l'agricoltura, l'artigianato locale, il commercio e le attività culturali.

Da sempre, la stagionalità consente una gestione più equilibrata del tempo di lavoro e della vita personale, rispondendo a modelli di organizzazione del lavoro più flessibili e conciliabili con le esigenze di chi opera nel settore.

Un altro aspetto da non sottovalutare riguarda la sostenibilità ambientale: la distribuzione dell'afflusso turistico in periodi alterni può contribuire a mitigare le esternalità sulle risorse naturali e sui sistemi urbani.

Questa pubblicazione si propone di esplorare la stagionalità nel turismo da una prospettiva multidisciplinare, soffermandosi successivamente sulla disciplina dei rapporti di lavoro ed evidenziando sia le criticità che le potenzialità connesse. Attraverso un'analisi approfondita, il testo intende offrire strumenti di riflessione e strategie di gestione che possano consentire di affrontare in modo più efficace le sfide legate alla stagionalità, trasformandola in un elemento di valore per le destinazioni turistiche e per le comunità che vi operano.

Bernabò Bocca

Stagionalità: considerazioni generali ed evidenze quantitative

Nozione di stagionalità e principali cause

Benché la nozione di *stagionalità* sia intuitivamente presente nell'esperienza individuale, la definizione analitica del fenomeno e lo studio delle sue cause e ricadute in campo economico e sociale sono state oggetto di numerose indagini, che non hanno tuttavia portato a una esaustiva comprensione delle sue caratteristiche né delle implicazioni.

La definizione fornita da Butler, di *uno squilibrio temporale nel fenomeno del turismo, [che] può essere espresso in termini di dimensioni di elementi quali il numero di visitatori, la spesa dei visitatori, il traffico sulle autostrade e altre forme di trasporto, l'occupazione e le presenze alle attrazioni turistiche* è tra quelle maggiormente ricorrenti nella letteratura scientifica¹.

Secondo Allock², stagionalità è la tendenza dei flussi turistici a essere concentrati in periodi relativamente brevi dell'anno.

Nel lavoro di Cannas³, che riporta un'esaustiva rassegna dei contributi scientifici sul tema, la stagionalità è considerata una caratteristica fisiologica del turismo, scontata e inevitabile⁴.

Riguardo alle cause delle fluttuazioni stagionali, esse possono essere raggruppate in tre distinte categorie: climatiche, legate al calendario o a particolari tempistiche⁵.

Tipicamente alla base del fenomeno della stagionalità sono individuate due categorie di cause, quelle *naturali* e quelle c.d. *istituzionali*⁶.

Tra le cause naturali rientrano le variazioni climatiche nel corso dell'anno (insolazione, variazione delle temperature)⁷. I fattori naturali giocano un ruolo determinante nelle destinazioni turistiche prevalentemente legate alle attività all'aperto. È interessante rilevare che benché le cause naturali siano state costantemente considerate come caratteristiche

¹ Richard W. Butler, "Seasonality in Tourism: Issues and Problems"; in A. V. Seaton (ed.) *Tourism: The State of the Art*; Wiley & Sons, Chichester, 1994

² John B. Allcock, "Seasonality"; in S.F. Witt, L. Moutinho, *Tourism marketing and management handbook*; Prentice Hall, Cambridge, 1989

³ Rita Cannas, *An Overview of Tourism Seasonality: Key Concepts and Policies*; AlmaTourism, Journal of Tourism, Culture and Territorial Development, 2012

⁴ Marta Musu, *Il fenomeno della stagionalità turistica: il caso della Sardegna*, Università Ca' Foscari, Venezia, 2021

⁵ Svend Hylleberg, *Modelling Seasonality*; Oxford University Press, Oxford, 1992

⁶ Raphael Raimond V. Bar-On, *Seasonality in Tourism. A Guide to the Analysis of Seasonality and Trends for Policy Making*; The Economist Intelligence Unit Limited, London, 1975

⁷ Cannas, op. cit.

stabili nel tempo⁸, il cambiamento climatico in corso ne abbia mutato le caratteristiche di certezza e prevedibilità⁹.

Le cause istituzionali riguardano le variazioni temporali derivanti da azioni riconducibili a decisioni umane, sovente sanciti da leggi o provvedimenti equivalenti¹⁰. La stagionalità istituzionale varia più ampiamente e meno prevedibilmente rispetto a quella naturale, anche se per questa possono essere individuate date di inizio e di fine, al contrario di quanto avviene con la stagionalità climatica¹¹. Tra le cause istituzionali possiamo annoverare un compendio di fattori di tipo culturale, sociale, politico e religioso. I periodi di ferie possono essere considerati un esempio abbastanza evidente di cause istituzionali.

A quest'ultimo riguardo, l'invecchiamento della popolazione potrebbe portare a un cambiamento del modularsi della stagionalità, giacché sempre meno persone si troverebbero nella condizione di poter programmare un periodo di vacanza principalmente durante il periodo feriale¹².

Per individuare strategie e politiche di mitigazione degli effetti della stagionalità è importante tenere in considerazione non solo gli effetti sulle destinazioni, cioè dal lato dell'offerta, ma anche i fattori riguardanti le cause a monte, cioè il lato della domanda¹³.

Riassumendo, la *stagionalità* è una caratteristica "congenita" del turismo, che consiste in variazioni temporali e spaziali della domanda durante l'anno, osservabili in molte e diverse destinazioni del mondo¹⁴. Le cause della stagionalità possono essere ricondotte a fattori naturali o istituzionali.

Gli effetti della stagionalità si possono misurare in termini economici, sociali e ambientali. È stato osservato che una valutazione della stagionalità - se debba essere considerata come un problema da contrastare o come un fenomeno da accettare *sic et simpliciter* - può dipendere dal punto di vista del soggetto che esprime la valutazione¹⁵.

Al riguardo, sebbene sia abbastanza diffusa la considerazione della stagionalità come caratteristica problematica del settore per via dell'impossibilità di utilizzare appieno le strutture, alternando periodi di utilizzo intensivo a periodi di sottoutilizzo, un più lungo ritorno degli investimenti, di maggiore difficoltà a reclutare e trattenere manodopera e altri

⁸ Rudi Hartmann, *Tourism and the Seasonality*; *Tourism Recreation Research*, 11(1), 1986

⁹ Richard W. Butler, B. Mao, "Seasonality in Tourism: Problems and Measurement"; in P. Murphy (ed.) *Quality Management in Urban Tourism*; Wiley & Sons, Chichester, 1997; Richard W. Butler, "Seasonality in Tourism: Issues and Implications"; in T. Baum e S. Lundtorpe, *Seasonality in Tourism*; Pergamon, Oxford, 2001

¹⁰ Butler, 1994, op. cit.

¹¹ Butler 2001, op. cit.

¹² Butler and Mao

¹³ Cannas, op. cit.

¹⁴ Cannas, op. cit.

¹⁵ Cannas, op. cit.

connessi fenomeni, è d'altro canto evidente che tali caratteristiche possono permettere l'integrazione dell'attività turistica stagionale nel contesto più grande economico e sociale dei diversi territori, favorendo lo sviluppo di attività alternative e collaterali, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, non ultimo, mitigando l'impatto ambientale delle attività connesse.

Presenze turistiche, lavoratori dipendenti e aziende: variazioni stagionali

Nel paragrafo precedente si è affrontato il tema della nozione di stagionalità, delle cause e delle ricadute socioeconomiche, anche dal punto di vista occupazionale.

Nel presente paragrafo, ricorrendo ai dati forniti dall'ISTAT relativi alle presenze turistiche in Italia nel 2023 (grafico 1) si cercherà di delineare un parallelo tra queste e l'occupazione dipendente, rilevata elaborando i dati della banca dati del lavoro dipendente dell'INPS e della popolazione delle imprese turistiche con lavoratori dipendenti, rilevata dalla stessa fonte (grafici 2 e 3).

Il grafico 4 riproduce la distribuzione territoriale dei rapporti di lavoro stagionale nelle aziende turistico ricettive. I valori riportati sono medie annue.

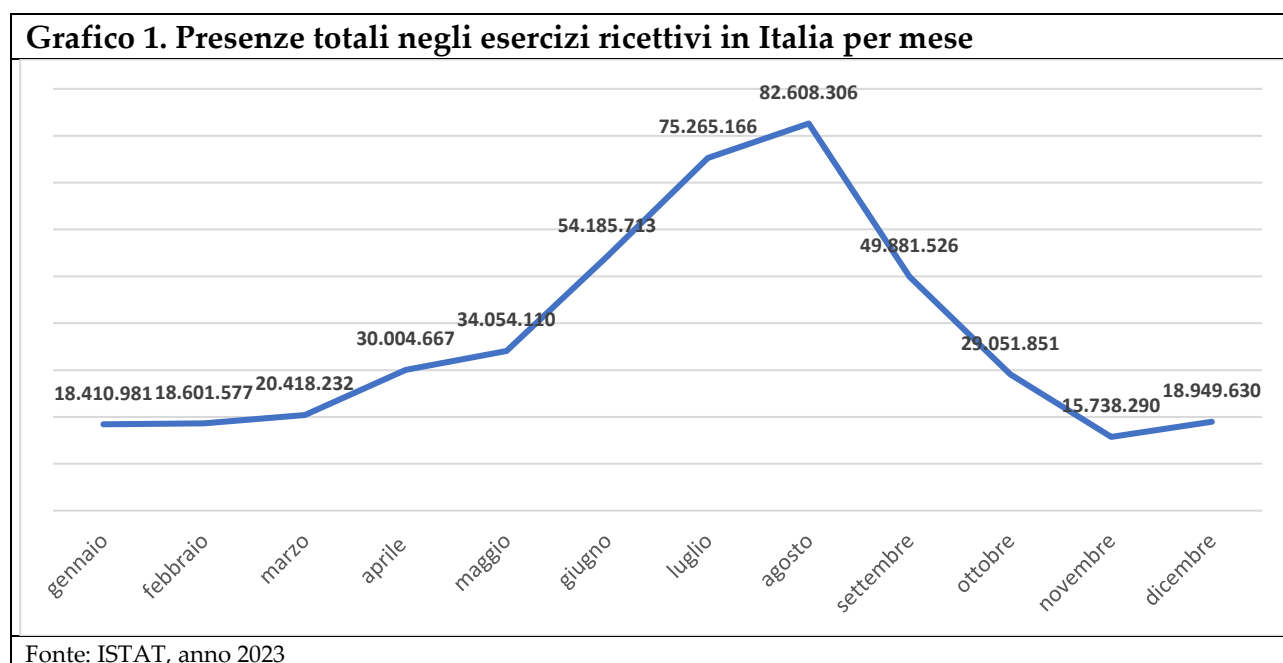
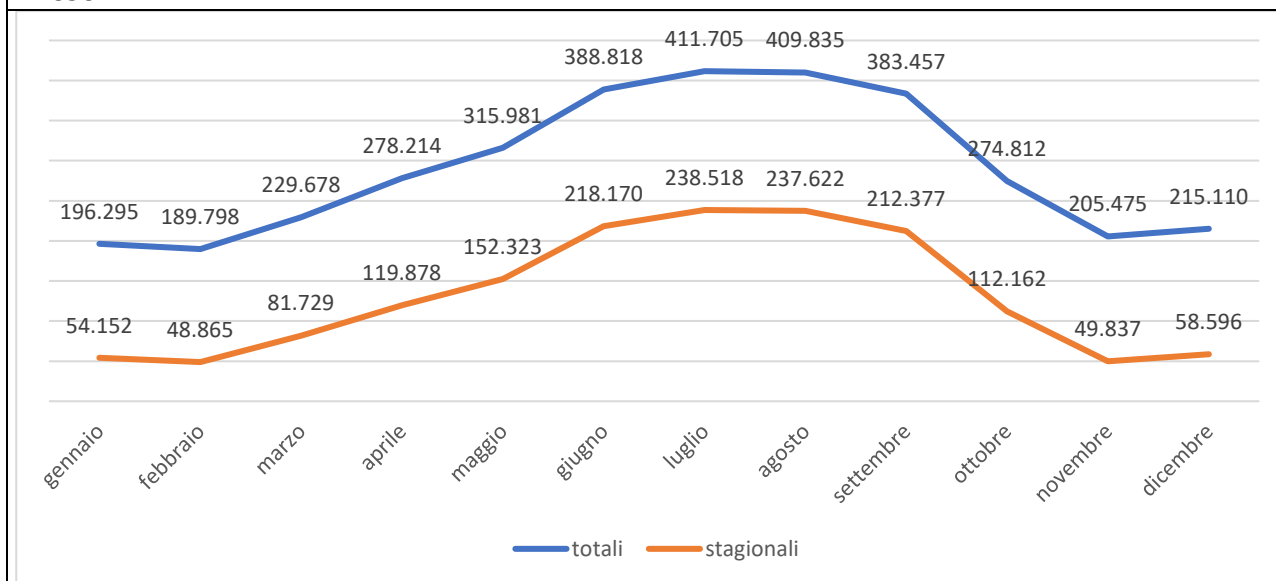
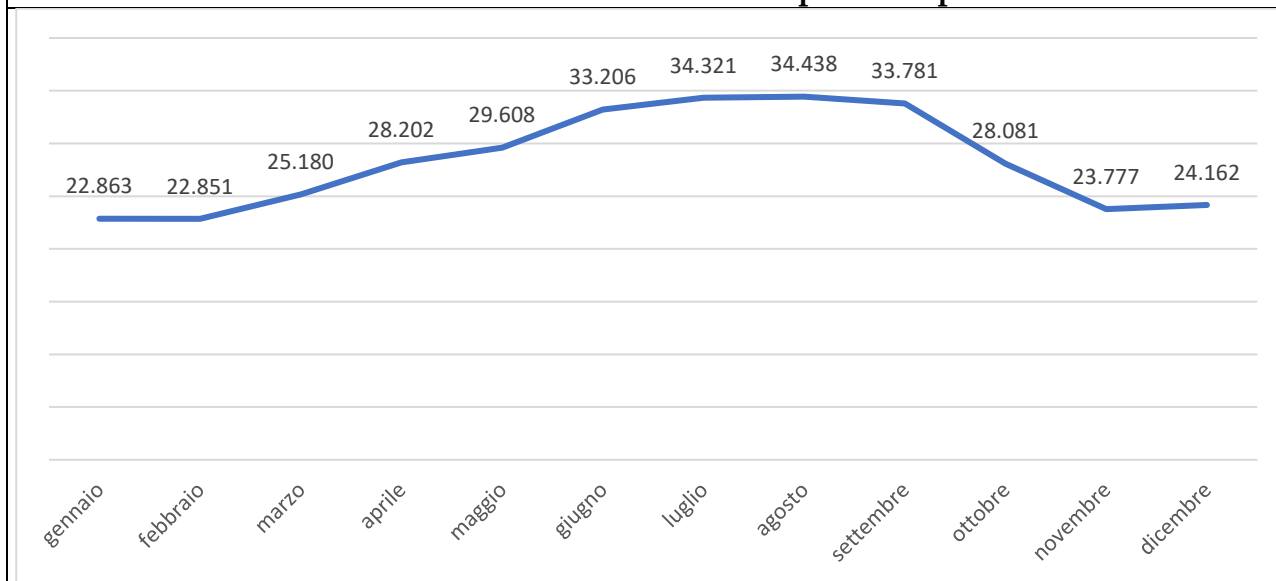


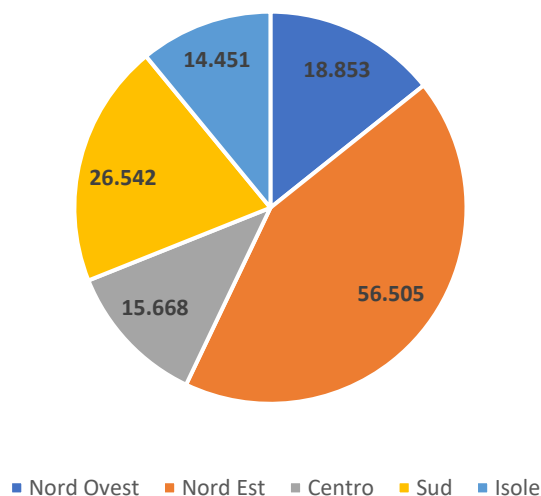
Grafico 2. Lavoratori dipendenti da aziende turistico ricettive, stagionali e totali per mese

Fonte: elaborazione Federalberghi su dati INPS, 2023

Grafico 3. Aziende turistico ricettive con lavoratori dipendenti per mese

Fonte: elaborazione Federalberghi su dati INPS, 2023

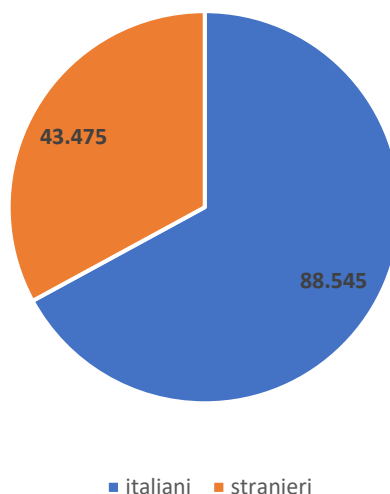
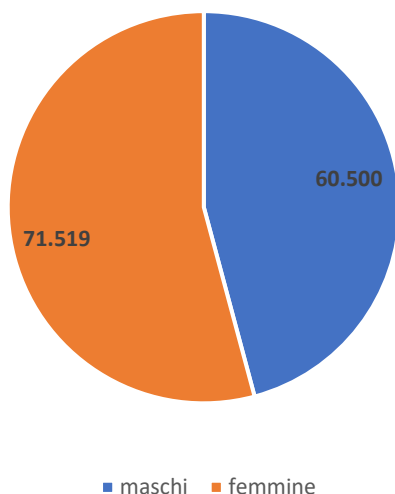
Grafico 4. Distribuzione territoriale dei lavoratori stagionali dipendenti da aziende turistico ricettive (valori medi)



Fonte: elaborazione Federalberghi su dati INPS, 2023

Il grafico 5 riporta la distribuzione dei lavoratori stagionali dipendenti da aziende turistico ricettive per sesso e nazionalità. Anche in questo caso i valori presi in considerazione sono medie annue.

Grafico 5. Lavoratori stagionali dipendenti da aziende turistico ricettive per sesso e nazionalità (valori medi)



Fonte: elaborazione Federalberghi su dati INPS, 2023

Definizione legale e contrattuale di stagionalità

La stagionalità, e la sua definizione normativa, costituisce una tipica rappresentazione del rapporto dinamico e mutevole tra le principali fonti del diritto nel campo dei rapporti di lavoro: la legge e la contrattazione collettiva.

Le competenze attribuite a quest'ultima da parte della legislazione primaria si sono modificate nel tempo, a volte cambiando repentinamente ottica e finalità, contribuendo in maniera sostanziale a quella erraticità della normativa in materia di contratti a tempo determinato che costituisce uno dei maggiori problemi per tutti coloro che, a diverso titolo, sono chiamati a utilizzare e a interpretare leggi e contratti.

Per iniziare la disamina delle normative vigenti, l'elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'articolo 1, c. 2, lett. a), della legge 18 aprile 1962, n. 230¹⁶, è consentita per il personale assunto temporaneamente l'apposizione di un termine nei contratti di lavoro allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525¹⁷ contempla, al numero 48, le *“Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi”*.

A riprova del consolidato legame tra disposizioni legislative e previsioni della contrattazione collettiva, è opportuno evidenziare che il numero 48 di cui sopra è stato inserito tra le attività stagionali a opera del decreto Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378¹⁸, che ha recepito le indicazioni formulate dalle parti sociali del turismo in occasione della stipula del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 volte a costituire un quadro normativo chiaro per l'impiego di manodopera su base stagionale.

Stante quanto disposto dall'articolo 21, c. 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le disposizioni di cui sopra continuano a trovare applicazione fino all'adozione del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che individua le attività stagionali.

¹⁶ Legge 18 aprile 1962, n. 230 “Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato” (Gazzetta ufficiale 17 maggio 1962, n. 125)

¹⁷ Decreto Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 “Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secondo, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato” (Gazzetta ufficiale 26 novembre 1963, n. 307)

¹⁸ decreto Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378 “Regolamento recante modificazioni al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, in materia di attività lavorativa a carattere stagionale” (Gazzetta ufficiale 15 settembre 1995, n.216)

L'articolo 21, di seguito integralmente riportato, stabilisce che:

“01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite”.

La stessa disposizione affida ai contratti collettivi di lavoro il compito di individuare ulteriori ipotesi di stagionalità.

In relazione a tale disposizione, il CCNL Turismo 18 gennaio 2014, all'articolo “Stagionalità”, primo comma, prevede che *“Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia”.*

Il secondo comma dello stesso articolo prevede che *“Le parti convengono, nell’ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell’elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378”*.

Il verbo utilizzato dalle parti (*“rientrano”*) rende esplicita la circostanza che le attività previste nell’allegato al decreto n. 1525 non esauriscono il novero dei casi di legittima apposizione del termine per ragioni di stagionalità.

Nell’articolo *“Intensificazioni dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno”* le parti *“convengono, nell’ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno, quali:*

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell’attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Nella dichiarazione a verbale in calce all’articolo in esame le parti hanno convenuto che *“la stagionalità come definita dall’articolo (...) soddisfa i requisiti legali richiesti dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ai fini dell’applicazione di specifiche normative”*.

Con riferimento ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali come sopra definite nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi non trovano applicazione:

- le limitazioni inerenti alla durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro¹⁹;

¹⁹ articolo 19, c. 2, decreto legislativo n. 81 del 2015

- la disciplina condizionale delle proroghe e dei rinnovi²⁰;
- la disciplina degli intervalli minimi tra due contratti successivi contratti a tempo determinato (c.d. *stop-and-go*)²¹;
- le limitazioni riguardanti il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulabili²².

Inoltre, come meglio specificato di seguito, non trovano applicazione per la generalità dei contratti stagionali stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2020 il contributo addizionale dovuto per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato²³ nonché la maggiorazione di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto²⁴.

²⁰ articolo 21, c. 01, decreto legislativo n. 81 del 2015

²¹ articolo 21, c. 2, decreto legislativo n. 81 del 2015

²² articolo 22, c. 2, lett. c), decreto legislativo n. 81 del 2015

²³ articolo 2, c. 29, legge 28 giugno 2012, n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” (Gazzetta ufficiale 3 luglio 2012, n. 153, supplemento ordinario)

²⁴ articolo 2, c. 28, legge n. 92 del 2012

I chiarimenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro

L'impianto contrattuale e legislativo sopra delineato è stato confermato dall'Ispettorato nazionale del lavoro²⁵, riscontrando una richiesta di chiarimenti formulata da Federalberghi, ha fornito importanti chiarimenti riguardanti:

- la conferma che le deroghe alla disciplina del contratto a termine stabilite per le attività stagionali dagli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 trovano applicazione anche in riferimento alle ipotesi di stagionalità individuate dal CCNL Turismo;
- la possibilità di concludere contratti a tempo indeterminato per le imprese turistiche che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi ai sensi del decreto Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

La nota dell'Ispettorato ricorda che, nell'ambito della disciplina del lavoro a termine, sono previste diverse deroghe proprio in riferimento alle attività stagionali, le quali sono individuate attraverso un ripetuto richiamo all'articolo 21, c. 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Secondo l'avviso espresso dall'Ispettorato, l'individuazione della stagionalità effettuata dall'articolo 21, c. 2, appare dunque utilizzabile anche in relazione alle ulteriori disposizioni del decreto legislativo n. 81 che a esso rinviano²⁶.

La nota ribadisce l'orientamento già espresso dall'amministrazione sulla materia, ovvero che il rinvio operato dal comma 2 dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 81 al decreto Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963 avviene in sostituzione dell'emanando decreto ministeriale e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva alla quale, così come in passato, è demandata la possibilità di "integrare" il quadro normativo.

Pertanto, rimane confermata la possibilità per la contrattazione collettiva di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal già ricordato decreto Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine come, in particolare, quelli previsti agli articoli 19, comma 2 (durata dei rapporti di lavoro), 21, commi 01 e 2 (proroghe e rinnovi e c.d. *stop-and-go*) e 23, comma 2 (limiti quantitativi) del decreto legislativo n. 81 del 2015".

Infine, non meno rilevante, quanto alla possibilità da parte delle imprese turistiche stagionali che osservano un periodo di inattività nel corso dell'anno di sottoscrivere

²⁵ Ispettorato nazionale del lavoro, nota 10 marzo 2021, n. 413

²⁶ articolo 19, c. 2; articolo 21, c. 01; articolo 23, c. 2, lett. c), decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

contratti di lavoro a tempo indeterminato, l'Ispettorato non rileva particolari criticità, né ritiene che tali contratti possano inficiare la connotazione stagionale delle relative attività. Ciò in ragione della necessità, per tali imprese, di svolgere comunque una attività "programmatoria" o comunque "preparatoria" nei mesi in cui non è prevista l'apertura al pubblico.

Il collegato lavoro e l'interpretazione autentica

Riassumendo quanto riportato nei paragrafi precedenti, nell'attuale quadro normativo – regolato dall'articolo 21, c. 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – la stipula di contratti a termine per lo svolgimento di attività stagionali è prevista:

- per attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro (fino all'adozione del decreto trovano applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525);
- nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Per i contratti stipulati nelle ipotesi sopra riportate non trovano applicazione le limitazioni relative a:

- durata massima dei rapporti di lavoro intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore²⁷;
- proroghe e rinnovi²⁸;
- numero complessivo dei contratti a tempo determinato²⁹.

I lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali³⁰.

Questo quadro normativo, che disciplina – nel settore turismo - il rapporto di lavoro di 452.884 persone³¹ - è stato messo in discussione dalla sentenza della Corte di Cassazione 4 aprile 2023, n. 9243, concernente le modalità e i limiti dell'esercizio, da parte dei contratti collettivi, della facoltà di determinazione delle attività stagionali che consentono la stipula di contratti a tempo determinato.

Sebbene la sentenza riguardasse un precedente dettato normativo, un diverso settore e una particolare previsione contrattuale, non si poteva escludere il rischio di ricadute negative sul settore del turismo, che sarebbero state nefaste, anche in considerazione della estensione del fenomeno.

Qualora l'orientamento restrittivo espresso dalla Cassazione fosse stato esteso anche al settore turismo, sarebbero stati messi in discussione i presupposti per la stipula di 226.344 contratti di lavoro³².

²⁷ articolo 19, c. 2, decreto legislativo n. 81 del 2015

²⁸ articolo 21, cc. 01 e 2, decreto legislativo n. 81 del 2015

²⁹ articolo 23, c. 2, lett. c), decreto legislativo n. 81 del 2015

³⁰ articolo 24, c. 3, decreto legislativo n. 81 del 2015

³¹ le stime sono frutto di elaborazioni Federalberghi su dati INPS riferiti all'anno 2023

³² le stime sono frutto di elaborazioni Federalberghi su dati INPS riferiti all'anno 2023

Allo scopo di circoscrivere il problema, Federalberghi ha propugnato l'approvazione di una norma di interpretazione autentica volta a chiarire / ribadire che: *“l'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che rientrano tra le attività stagionali, oltre a quelle individuate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per far fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria”*³³.

La proposta è stata accolta dal legislatore, che la ha trasposta nell'articolo 11 del c.d. Collegato lavoro³⁴.

L'adozione dell'interpretazione autentica contribuisce a eliminare la possibilità di contenzioso su una materia di estrema rilevanza per il settore turismo e costituisce un significativo risultato dell'attività di informazione e conoscenza che Federalberghi ha effettuato nei confronti del Parlamento e delle amministrazioni al fine di preservare i risultati contrattuali raggiunti dalle parti sociali attraverso la negoziazione collettiva dei decenni recenti e confermare un quadro di riferimento normativo che – come si è già osservato - costituisce la base per la stipula di oltre duecentomila rapporti di lavoro nel solo settore turistico.

A riprova della coerenza complessiva dell'impianto normativo e interpretativo delle disposizioni di legge e contrattuali collettive, la nota illustrativa delle disposizioni dell'articolo 11 della legge n. 203 del 2024 diramata dall'Ispettorato nazionale del lavoro³⁵ ricorda come l'interpretazione fornita dal legislatore ribadisca la validità di quanto già affermato dallo stesso Ispettorato con la nota 10 marzo 2021, n. 413 già commentata.

I chiarimenti ministeriali al Collegato lavoro

Le rilevanti novità introdotte dall'articolo 11 del Collegato lavoro hanno costituito oggetto di una nota di commento da parte del Ministero del lavoro³⁶.

Sotto l'aspetto della qualificazione della fattispecie, rileva il Ministero, rientra nella definizione di lavoro stagionale l'attività lavorativa svolta in un determinato periodo dell'anno e priva del carattere della continuità, sussumibile nella più ampia categoria del lavoro a tempo determinato, regolato dal decreto legislativo n. 81 del 2015 (articoli 19-29),

³³ cfr. audizione di Federalberghi presso la Commissione XI della Camera dei deputati sul disegno di legge 1532-bis in materia di lavoro (<https://t.ly/ehFvT>)

³⁴ legge 13 dicembre 2024, n. 203 “Disposizioni in materia di lavoro” (Gazzetta ufficiale 28 dicembre 2024, n. 303)

³⁵ INL, nota 30 dicembre 2024, n. 9740

³⁶ Ministero del lavoro, circolare 27 marzo 2025, n. 6

dal quale si distingue per alcune eccezioni, in un'ottica di riduzione delle relative rigidità organizzative e gestionali.

In merito alle tipologie di attività di lavoro stagionale, l'articolo 11 della legge n. 203 del 2024 chiarisce che le stesse sono riconducibili – oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 – anche a quelle previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto n. 81, ossia dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Ad avviso del Ministero del lavoro, la norma di interpretazione autentica si è resa necessaria in quanto la formulazione letterale dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 81 del 2015 non risultava sufficientemente chiara circa la possibilità o meno per i contratti collettivi di prevedere altre ipotesi di attività stagionali oltre a quelle contenute nel decreto Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963 o nel decreto ministeriale che avrebbe dovuto sostituirlo.

Nel prosieguo della nota tale affermazione è peraltro diversamente contestualizzata, laddove si dice che: *“la soluzione individuata dalla norma di interpretazione autentica risulta conforme a quanto già chiarito in differenti occasioni (cfr. interpello n. 15 del 20 maggio 2016, da ultimo interpello n. 6 del 2 ottobre 2019 e nota INL n. 413 del 10 marzo 2021)”*.

In ogni caso, ad avviso del Ministero del lavoro gli atti sopra citati hanno precisato che, in relazione alle ipotesi di stagionalità individuate dal CCNL, il rinvio operato dal c. 2 dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 81 del 2015 al decreto Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963 avviene in sostituzione del solo decreto ministeriale richiamato dalla norma stessa e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva di settore, di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 alla quale, come in passato, resta demandata la possibilità di integrare il quadro normativo.

Come norma di interpretazione autentica, inoltre, l'articolo 11 ha natura retroattiva e trova, quindi, applicazione anche per i contratti collettivi firmati prima della sua entrata in vigore, come, peraltro, espressamente chiarito dallo stesso legislatore.

In base alla disposizione in esame, sono considerate stagionali non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti, ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

Nell'ultima parte della nota ministeriale trovano spazio alcune considerazioni relative al rapporto tra eventuali future disposizioni collettive in tema di stagionalità e il sistema di garanzie imperniato sulla legislazione comunitaria.

Ad avviso del Ministero spetterà alla contrattazione collettiva chiarire specificamente – non limitandosi ad un richiamo formale e generico della nuova disposizione – in che modo, in concreto, quelle caratteristiche si riscontrino nelle singole attività definite come stagionali, al fine di superare eventuali questioni di conformità rispetto al diritto europeo (direttiva 1999/70/CE sul contratto a tempo determinato).

La nota ricorda infatti che, l'accordo quadro, contenuto nella direttiva citata, nella clausola 5.1, infatti, impone agli Stati membri, per prevenire abusi derivanti da una successione di contratti o rapporti a tempo determinato, di introdurre una o più misure relative a:

- ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Pertanto, secondo l'avviso espresso dalla nota ministeriale, poiché il contratto stagionale – *species* del più ampio genere del contratto a tempo determinato – è privo di vincoli per quanto riguarda la durata massima ed il numero dei rinnovi, l'unica misura tra quelle prospettate a livello europeo volta a limitarne l'utilizzo è proprio l'individuazione da parte del legislatore e da parte della contrattazione collettiva di ragioni obiettive, quanto più possibile puntuali, che ne giustifichino il rinnovo. Ad avviso del Ministero risulterebbero, infatti, in contrasto con lo scopo della direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia della UE³⁷, i contratti a termine che rispondano ad esigenze di carattere non provvisorio.

Preso atto delle indicazioni ministeriali, sullo specifico punto delle causali alla base dei successivi rinnovi di contratti a termine per attività stagionali, occorre ricordare che l'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 più volte citato dispone che: *“il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1”*.

³⁷ sentenza Angelidaki, cause riunite da C-378/07 a C-380/07

Attività stagionali – assoggettamento alla contribuzione aggiuntiva

Attribuendo una valenza novativa alla norma di interpretazione autentica contenuta nel più volte citato articolo 11 del Collegato lavoro, l'INPS ha modificato i propri orientamenti³⁸ relativamente all'assoggettamento dei contratti stagionali alla contribuzione aggiuntiva e alla connessa addizionale prevista per i contratti a tempo determinato.

Con il messaggio numero 269 del 23 gennaio 2025 l'istituto è intervenuto in materia di contributo addizionale NASpI e del relativo incremento a valere sui contratti di lavoro a tempo determinato e sui rinnovi relativi ai contratti cosiddetti "stagionali" individuati dalla contrattazione collettiva secondo quanto previsto dall'articolo 21, c. 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In particolare, secondo l'INPS l'esclusione del pagamento del contributo addizionale e del relativo incremento avrebbe dovuto essere limitata ai soli rapporti di lavoro a tempo determinato nell'ambito di attività stagionali di cui al decreto Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

La materia ha costituito oggetto di un immediato intervento di Federalberghi, per evidenziare l'opportunità di una diversa interpretazione, anche in considerazione degli orientamenti espressi in precedenza dall'Istituto.

Accogliendo le istanze di Federalberghi, l'INPS, con il messaggio n. 483 del 7 febbraio 2025, ha precisato che, in forza della previsione contenuta nel c. 28 dell'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, come modificato dall'articolo 1, c. 13, lett. a), della legge 27 dicembre 2019, n. 160³⁹, l'esonero dal versamento del contributo addizionale NASpI e dall'incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo - oltre a trovare applicazione con riferimento ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 - continua ad applicarsi anche ai contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2020, per lo svolgimento delle attività stagionali *"definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative"*.

Come detto in apertura, questa interpretazione era stata peraltro esplicitata dall'istituto in precedenza, con la circolare 4 agosto 2020, n. 91.

³⁸ INPS, circolare 4 agosto 2020, n. 91

³⁹ legge 27 dicembre 2019, n. 160 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022" (Gazzetta ufficiale 30 dicembre 2019, n. 304, supplemento ordinario n. 45)

Conclusioni

L'analisi dell'evoluzione della disciplina legale e contrattuale dei rapporti di lavoro stagionali nel settore turistico, che costituisce la fonte normativa per quasi mezzo milione di rapporti di lavoro alle dipendenze di 220mila imprese, mette in evidenza la complessità di un sistema normativo in continua trasformazione.

La stagionalità rappresenta un punto di incontro – e talvolta di frizione – tra la regolazione legislativa e la contrattazione collettiva, due fonti del diritto che si influenzano reciprocamente in un equilibrio spesso mutevole.

Nel corso del tempo, il legislatore ha affidato alla contrattazione collettiva un ruolo cruciale nella definizione dei rapporti di lavoro stagionali, modificandone di volta in volta il perimetro e le finalità.

Questa oscillazione tra delega e regolamentazione diretta ha contribuito a generare un quadro normativo estremamente dettagliato, caratterizzato da un certo grado di frammentarietà.

Tale instabilità ha avuto ripercussioni significative sia per le imprese, che necessitano di regole chiare per organizzare la forza lavoro, sia per i lavoratori, la cui tutela dipende dalla coerenza e dall'efficacia degli strumenti normativi a loro disposizione.

Il recente intervento normativo operato dalla legge n. 203 del 2024 (c.d. Collegato lavoro) favorisce questa opera di chiarezza, riconoscendo il ruolo e i risultati ai quali è pervenuta la contrattazione collettiva nel corso degli anni.

Una visione priva di pregiudizi può individuare nella stagionalità un'opportunità per costruire un modello di lavoro più sostenibile e inclusivo.

Questo volume ha cercato di offrire un contributo di riflessione su questi temi, con l'auspicio che possa essere utile a operatori, professionisti e decisori politici impegnati nell'individuazione di soluzioni innovative per il futuro del lavoro stagionale nel turismo.

Le Guide degli Alberghi

ISTA, Istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compianto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi istituti di ricerca.

Il lavoro stagionale nel turismo, 2025

Il petrolio dell'Italia, 2025

Datatur - Trend e statistiche sull'economia del turismo, 2025

L'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turistico ricettivo, seconda edizione, 2025

Il nuovo CCNL Turismo, 2025

Accogliere gli studenti in sicurezza, 2024

Il futuro intelligente, 2024

Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XVI Rapporto, 2024

Datatur - Trend e statistiche sull'economia del turismo, 2024

Il cicloturista e l'hotel bike friendly, 2024

Le professioni nel settore turismo, 2023

La certificazione delle competenze nei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, 2023

Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XV Rapporto, 2023

Assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turistico ricettivo, 2023

Datatur - Trend e statistiche sull'economia del turismo, 2023

Evasione fiscale e locazioni brevi - rassegna stampa, 2022

Datatur - Trend e statistiche sull'economia del turismo, 2022

L'apprendistato duale nel settore turismo, 2022

Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XIV Rapporto, 2022

L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere - terza edizione, 2022

Rapporto sulla ristorazione in albergo 2022

Il turismo lavora per l'Italia, 2022

Gli Istituti Tecnici Superiori e il settore Turismo, 2022

Gli incentivi per la riqualificazione delle strutture ricettive - ottava edizione, 2022

Il credito di imposta per i canoni di locazione e di affitto d'azienda, 2021

Incentivi per la riqualificazione delle strutture ricettive - nona edizione, 2021

Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XIII Rapporto, 2021

Il fondo nuove competenze per le imprese del turismo, 2020

Accoglienza sicura, 2020

XIV Meeting Europeo del Comitato Nazionale Giovani Albergatori, 2020

Affitto sostenibile, 2020

Emergenza coronavirus - misure di sostegno per le imprese, 2020
Emergenza coronavirus - aiuti e opportunità per le imprese, 2020
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XII rapporto, 2020
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2020
Turismo e shadow economy, 2018 - 2020
La disciplina del lavoro extra, 2004 - 2020
Finanziamenti per l'acquisto di beni strumentali nuovi, 2020
Indagine sulle zone a traffico limitato, 2019
Il mio futuro è sostenibile, 2019
Dal breakfast al dinner gourmet: il reparto F&B in hotel diventa protagonista, 2019
Gli incentivi alle assunzioni nel settore Turismo, 2019
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2019
L'imposta di soggiorno in sintesi, 2019
La registrazione degli ospiti ai fini di sicurezza, 2019
Gli incentivi per la riqualificazione delle strutture ricettive, 2015 - 2020
Il lavoro intermittente nel settore turismo, 2019
La protezione dei dati personali nella gestione delle imprese ricettive, 2019
Ecobonus: istruzioni per l'uso, 2019
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2018
Come ripensare la ristorazione, per soddisfare le nuove esigenze dell'ospite, 2018
La reception per tutti, 2018
Alternare formazione e lavoro. Il progetto scuola, 2017 - 2018
Direct booking, 2017
L'albergo (manuale della collana Le Bussole), 2017
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2017
Nuova disciplina delle prestazioni occasionali, 2017
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2017
Sommerso turistico ed affitti brevi, 2016
Locazioni brevi e sharing economy, 2016
Indagine sulle tourist card, 2016
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2016
L'apporto di Federalberghi al Decreto Turismo, 2016
Seminario istituzionale sul regime fiscale delle locazioni brevi, 2015
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2015
Taccuino degli allergeni, 2015
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2015
L'antitrust sanziona Tripadvisor, 2015
Stop all'abusivismo, 2014 - 2015
L'imposta di soggiorno. Osservatorio sulla fiscalità locale, 2012 - 2015
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2015
Ospitare, servire, ristorare. Storia dei lavoratori di alberghi e ristoranti in Italia dalla fine dell'Ottocento alla metà del Novecento, 2014

Settimo rapporto sul sistema alberghiero italiano, 2014
L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009 - 2014
@Hotel: digital marketing operations, 2014
L'alternanza scuola-lavoro nel settore turismo, 2014
I contratti a termine nel settore turismo dopo il jobs act, 2014
Il lavoro intermittente nel settore turismo, 2006 - 2014
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2014
I tirocini formativi nel settore turismo, 2014
Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2014
Federalberghi ricorre all'Antitrust contro le on line travel agencies, 2014 - 2015
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2014
Riflessioni e proposte per il rinnovo del CCNL Turismo, 2013
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2013
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2012
Il lavoro delle donne nel settore turismo, 2012
Percorsi formativi in Italia per il settore turismo, 2012
La successione dei contratti a termine nel settore turismo, 2012
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2012
Il turismo lavora per l'Italia, 2012
Il lavoro accessorio nel Turismo, 2009 - 2011
La contrattazione di secondo livello nel settore turismo, 2011
Misure per l'incremento della produttività del lavoro, 2011
Gli stage nel settore turismo - ed. speciale progetto RE.LA.R., 2011
Gli stage nel settore turismo, 2004 - 2011
L'apprendistato stagionale dopo la riforma, 2011
La sicurezza antincendio negli alberghi italiani, 2011
Metodologia di sicurezza antincendio MBS, 2011
Imposta municipale unica, 2011
Guida al mercato russo, 2011
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2011
Il lavoro intermittente nel Turismo, 2009 – 2010
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2010
L'apprendistato nel settore Turismo, 2010
Sesto rapporto sul sistema alberghiero, 2010
Indagine sui fabbisogni formativi nel settore Turismo, 2010
Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2010
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2009
La pulizia professionale delle camere albergo, 2009
Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009
Il contratto di inserimento nel settore Turismo, 2009
Internet e Turismo, 2009
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2007

Quinto rapporto sul sistema alberghiero, 2007
Mercato del lavoro e professioni nel settore Turismo, 2006
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006
Incentivi per le imprese nelle aree sottoutilizzate, 2006
Quarto rapporto sul sistema alberghiero, 2005
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005
Dati essenziali sul movimento turistico, 2004
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part time nel settore Turismo, 2004
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Repertorio dei percorsi formativi universitari per il settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La riforma dell'orario di lavoro, 2003
La riforma del part time, 2003
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002
Il turismo religioso in Italia, 2002
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 - 2002
Il nuovo collocamento dei disabili , 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001
Sistema ricettivo termale in Italia, 2001
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000
Il codice del lavoro nel turismo, 1999 - 2003
Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999
Il collocamento obbligatorio, 1998
Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998
Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997
La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997
Il lavoro temporaneo, 1997
Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997
La prevenzione incendi negli alberghi: il registro dei controlli, 1996
La prevenzione incendi negli alberghi: come gestire la sicurezza, 1995

Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995
Il franchising nel settore alberghiero, 1995
Il finanziamento delle attività turistiche, 1994
Igiene e sanità negli alberghi, 1994
Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994
Costo e disciplina dei rapporti di lavoro negli alberghi dei Paesi CEE, 1993
Per una politica del turismo, 1993
Ecologia in albergo, 1993
Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993
La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993
Il turismo culturale in Italia, 1993
Il turismo marino in Italia, 1993
Serie storica dei minimi retributivi, 1993
Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992
L'albergo impresa, 1990

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa delle imprese turistico ricettive italiane.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 128 associazioni territoriali e una delegazione, raggruppate in 20 unioni regionali, e 7 Sindacati Nazionali (Federalberghi Extra, Federalberghi Isole Minori, Federalberghi Terme, Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Unihotel Franchising).

Il Presidente è Bernabò Bocca.

Il Direttore Generale è Alessandro Massimo Nucara.

Faiat service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.