

Contratti collettivi e tabelle n. 4/2018

Il nuovo contratto Fipe per i pubblici esercizi: le principali novità

di Carlo Cavalleri e Ilaria Conte - consulenti del lavoro

Il settore del turismo è in continua evoluzione e trasformazione. Le “stagioni” si susseguono e vengono travolte da profondi e radicali cambiamenti, che impongono agli addetti ai lavori di adattarsi, mettersi in discussione, cambiare, evolvere.

Questo è possibile se anche la disciplina che regola le attività turistiche sta al passo con i tempi, cercando di adattarsi, per quanto possibile, alle esigenze del mercato.

Come oramai a tutti noto, l'8 febbraio 2018 è stato sottoscritto il primo [Ccnl per i dipendenti dei settori dei Pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e commerciale e del turismo](#). Rappresenta pertanto un nuovo contratto, sottoscritto, per la parte datoriale, da Angem, Legacoop produzione e servizi, Fipe, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Agci, sigle che rappresentano la quasi totalità delle Imprese del settore. Dal lato dei lavoratori, invece, è stato firmato dai rappresentanti di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Ambito di applicazione

La nuova contrattazione collettiva si applica a:

a) aziende pubblici esercizi, quali:

- ristoranti, sia di tipo tradizionale che *self-service*, *fast-food*, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari; piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina, che abbiano non più di 9 camere per alloggio;
- caffè, bar, *snack* bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie e ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli articoli [3](#) e [5](#), L. 287/1991 e s.m.; chioschi di vendita di bibite, gelati e simili; gelaterie, cremerie; negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;
- locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
- laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
- posti di ristoro sulle autostrade; posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (*buffet* di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici

dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere; spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);

- pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;
- aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
- ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;
- parchi a tema;

b) aziende della ristorazione collettiva (aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (*catering* e altre) e aziende per la ristorazione collettiva in appalto, la ristorazione strutturata in forma interaziendale e servizi sostitutivi di mensa);

c) ristorazione commerciale (attività gestite da aziende multilocalizzate organizzate in catena: bar, ristoranti, sia di tipo tradizionale che *self-service*, *fast food*, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e posti di ristori gestiti);

d) stabilimenti balneari (marini, fluviali, lacuali e piscinali);

e) alberghi diurni;

f) rifugi alpini.

Il contratto non trova applicazione per le aziende alberghiere e campeggi, nonché per le agenzie di viaggio, per i quali resta in vigore la precedente contrattazione.

Dopo aver rappresentato l'ampio panorama delle tipologie di attività interessate da questo nuovo Ccnl, andiamo ora ad analizzare le principali novità.

Retribuzione

È stato previsto un aumento salariale (non assorbibile), distribuito con le seguenti decorrenze:

Liv.	Paga base	Gen-18	Gen-19	Feb-20	Mar-21	Dic-21	Aumento totale	Paga base
Qa	1.542,04	41,11	32,89	32,89	24,67	32,89	164,44	1.706,48
Qb	1.392,49	37,12	29,70	29,70	22,27	29,70	148,49	1.540,98
1°	1.261,54	33,63	26,91	26,91	20,18	26,91	134,53	1.396,07
2°	1.112,00	29,65	23,72	23,72	17,79	23,72	118,58	1.230,58
3°	1.021,85	27,24	21,79	21,79	16,35	21,79	108,97	1.130,82
4°	937,75	25,00	20,00	20,00	15,00	20,00	100,00	1.037,75
5°	849,38	22,64	18,12	18,12	13,59	18,12	90,58	939,96
6°s	798,37	21,28	17,03	17,03	12,77	17,03	85,14	883,51
6°	779,81	20,79	16,63	16,63	12,47	16,63	83,16	862,97
7°	700,05	18,66	14,93	14,93	11,20	14,93	74,65	774,70

Scatti di anzianità

È stata respinta la proposta di abrogazione e tramutata nella maturazione quadriennale a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Con riferimento al solo scatto di anzianità in corso di maturazione alla data del 31 dicembre 2017, resta valida la disciplina di cui al comma 3, come previsto dal Ccnl Turismo 20 febbraio 2010.

Gli importi degli scatti maturati dal 1° gennaio 2018 non concorreranno alla determinazione della quota annua di retribuzione utile al calcolo del Tfr. Tale misura avrà una durata temporale dal 1° gennaio 2018 al 31 ottobre 2021.

L'importo complessivamente maturato a titolo di scatti di anzianità è stato invece escluso, in via strutturale, dalla base di calcolo per la determinazione della quattordicesima mensilità.

Tredicesima e quattordicesima mensilità

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, o nel corso dei 12 mesi precedenti il 1° luglio ai fini della quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Cumulo delle maggiorazioni

Le parti hanno stabilito che la maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale non è più cumulabile con la maggiorazione per il lavoro festivo e la maggiore assorbe la minore.

Lavoro a tempo determinato

La stipula di contratti a tempo determinato in ciascuna azienda (non più rispetto all'unità produttiva) è consentita nei seguenti limiti:

Base di computo	Numero lavoratori
0-4	4
5-9	6
10-25	7
26-35	9
36-50	12
Oltre i 50	20%

Elemento economico di garanzia

Le parti hanno concordato di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

Per la pratica attuazione di quanto previsto, saranno stanziati i seguenti importi lordi massimi:

Livello	Importo in euro
A e B	279
1°, 2° e 3°	237
4°, 5°	210
6°S, 6°, 7°	168

L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale. Il premio sarà erogato alle scadenze stabilite nei contratti integrativi e competerà ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita nei sopraindicati contratti, e che risultino iscritti nel LUL (Libro unico del lavoro) da almeno 6 mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Il premio verrà assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente Ccnl, che venga riconosciuto successivamente al 1° gennaio 2018. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

L'accordo integrativo individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico-produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

Approfondimenti professionali

Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa come sopra descritto, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 31 ottobre 2020, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2021, i seguenti importi:

Livello	Importo in euro
A e B	186
1°, 2° e 3°	158
4°, 5°	140
6°S, 6°, 7°	112

In alternativa, alle modalità e alle somme descritte a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di 140 euro a strumenti di *welfare* di cui alla normativa vigente. Tale somma sarà riproporzionata per il personale a *part-time*. A fronte di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento a eventi naturali estremi, accertate dalle organizzazioni stipulanti il presente accordo, anche a livello territoriale o aziendale, le aziende saranno esonerate dall'importo previsto al comma 9. I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare il valore di cui sopra al Fondo di previdenza complementare Fon.Te..

Il Ccnl Metalmeccanica è stato l'apripista in tale senso, come abbiamo potuto vedere lo scorso anno: il primo Ccnl ad aver inserito il concetto di *welfare* aziendale per i lavoratori e/o per i familiari. Avendo capito l'importanza e l'efficacia di tale strumento, pian piano i contratti collettivi tra i rinnovi e le nuove scritture, stanno seguendo la scia.

Vitto e alloggio

La trattenuta di vitto e alloggio, per i lavoratori interessati, subirà i seguenti e progressivi aumenti:

- dal 1° gennaio 2018, il prezzo del vitto in atto nelle varie Province o nelle aziende è aumentato di 0,20 euro a pasto;
- dal 1° gennaio 2019, il prezzo del vitto in atto nelle varie Province o nelle aziende è aumentato di 0,20 euro a pasto;
- dal 1° gennaio 2020, il prezzo del vitto in atto nelle varie Province o nelle aziende è aumentato di 0,20 euro a pasto;
- dal 1° gennaio 2021, il prezzo del vitto in atto nelle varie Province o nelle aziende è aumentato di 0,20 euro a pasto.

Il lavoratore che non voglia usufruire del servizio vitto per l'anno successivo dovrà comunicarlo al datore di lavoro per iscritto entro il mese di dicembre dell'anno che precede.

Assistenza sanitaria integrativa

A far data dal 1° febbraio 2018, il contributo a favore del Fondo Est a carico del datore di lavoro è incrementato a 11 euro; dal 1° gennaio 2019 sarà aumentato ulteriormente di 1 euro.

Bilateralità

L'azienda che non effettua il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari al 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità. Si precisa che l'azienda rimane comunque obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente.

Permessi

I permessi individuali retribuiti sono confermati nella quantità già prevista. Inizialmente vi era stata una proposta di riduzione, ma è stata bocciata. In alternativa, è stata introdotta, per i nuovi assunti a far data dal 1° gennaio 2018, una maturazione graduale, simile a quella prevista dal Ccnl Terziario con il rinnovo del 2011: le 32 ore annue a titolo di *ex* festività inizieranno a maturare dalla data di assunzione; ulteriori 36 ore annue saranno riconosciute dopo i 2 anni dall'assunzione; le ultime 36 ore annue decorreranno dal quinto anno dall'assunzione. Tale tipologia di maturazione non si applica ai lavoratori assunti nelle aziende di stagione né per coloro assunti per incremento temporaneo dell'attività, *ex* articoli 82 e 83, Ccnl.

Si ritiene, a parere di chi scrive, che anche il contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, considerata la sua particolare natura, possa rientrare nelle ipotesi di esclusione. Non essendovi alcuna menzione in merito, però, si attendono eventuali successivi chiarimenti. Mentre, per coloro che sono coinvolti nei cambi di gestione, sarà considerata utile l'anzianità maturata nelle precedenti gestioni.

Per quanto riguarda l'arco temporale di godimento, la programmazione da parte dell'azienda non potrà eccedere 72 ore annue, salvaguardando la piena disponibilità in favore del lavoratore per le rimanenti 32 ore. L'utilizzo potrà avvenire entro il 30 settembre (anziché 30 giugno) dell'anno successivo e l'eventuale residuo dovrà essere retribuito a tale data.

Flessibilità dell'orario di lavoro

È stata ridefinita la flessibilità nella distribuzione dell'orario di lavoro (c.d. orario multi periodale), stabilendo che l'azienda potrà avvalersi, per il personale *full time*, di forme programmate di orario

Approfondimenti professionali

settimanale fino a un massimo di 48 ore per 20 settimane all'anno, cui corrisponderanno altrettante settimane a orario ridotto per garantire l'orario contrattuale medio di 40 ore. Qualora, nel corso dell'anno, non sia stato realizzato il recupero delle ore aggiuntive, sarà liquidato il trattamento per lavoro straordinario. L'avvio del programma di flessibilità dovrà essere preceduto da un esame congiunto tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale. Il coinvolgimento in tali modelli organizzativi del personale *part time* potrà avvenire previo accordo aziendale o territoriale.

Orario di lavoro a tempo parziale

La normativa relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale viene confermata secondo le previgenti previsioni, con esclusione di quanto introdotto dal D.Lgs. 81/2015 in merito alla collocazione dell'orario di lavoro per "fasce orarie prestabilite": ciò salvaguarda il diritto fondamentale a vedere indicata nella lettera di assunzione la "puntuale indicazione" dell'orario di lavoro.

È stata inoltre recepita la facoltà prevista dalla legge per rinuncia da parte del lavoratore alla clausola elastica in presenza di motivazioni riconducibili allo stato di salute e all'assistenza al figlio.

Apprendistato

In relazione al contratto di apprendistato, la percentuale di conferma viene ridefinita nel 50% e come periodo di riferimento il triennio precedente.

Sono stati finalmente disciplinati l'apprendistato di primo e terzo livello.

Somministrazione a tempo determinato

Secondo la nuova scrittura, la percentuale massima di utilizzo della somministrazione è del 10% per unità produttiva, calcolata sul numero dei dipendenti diretti (in fase di trattativa era stato richiesto il limite del 20%). Restano escluse le somministrazioni attivate per sostituzione o eventi e fiere.

Cambi di appalto e subentro in concessione

Sono state confermate le disposizioni riguardanti il cambio di gestione nella ristorazione collettiva e reso strutturale il subentro in subconcessione nelle aree autostradali. Per altre tipologie di subentri e passaggi, compresi quelli riguardanti i centri commerciali, si è precisato che soltanto nel caso in cui non si configuri per legge una cessione d'azienda o di ramo d'azienda, si applica la normativa del cambio di gestione prevista dalla ristorazione collettiva.

Congedo matrimoniale e assistenza familiari

Le tutele previste dalla precedente contrattazione sono state espressamente estese anche alle unioni civili.

Molestie e atti di violenza

Il Ccnl in esame introduce, infine, un codice di tutela in linea con la normativa europea, che impone alle imprese precise norme di comportamento a difesa delle vittime di molestie e di atti di violenza nei luoghi di lavoro.