



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 19 giugno 2024

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo - Ipotesi accordo di rinnovo del 5 giugno 2024

Il 5 giugno 2024 FIPE (Federazione Italiana Pubblici Esercizi)-CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI-SERVIZI, con la partecipazione di CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia, e le OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS hanno stipulato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, scaduto il 31 dicembre 2021.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
3. MENSILITÀ SUPPLEMENTARI;
4. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
5. FONDO EST;
6. CASSA QUAS;
7. PREMIO DI RISULTATO;
8. FERIE E ROL;
9. CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE.



1. DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto decorre dal 1° gennaio 2024 e avrà validità fino al 31 dicembre 2027 sia per la parte economica sia per quella normativa e continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo, salvo il caso in cui siano espressamente previste diverse decorrenze per i singoli istituti.

Entro 6 mesi dalla scadenza, le Parti si confronteranno al fine di valutare possibili soluzioni correlate al periodo di vacanza contrattuale.

2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

Le Parti hanno stabilito un adeguamento dei minimi tabellari in 5 tranches, a decorrere dal 1° giorno del mese di competenza, in base a quanto illustrato nella seguente tabella.

Pubblici esercizi e stabilimenti balneari

Livello	Minimo contrattuale (importi in euro)				
	giugno 2024	giugno 2025*	giugno 2026*	giugno 2027	dicembre 2027
QA	1.788,70	1.854,48	1.920,26	1.969,59	2.035,36
QB	1.615,23	1.674,63	1.734,03	1.778,58	1.837,97
1	1.463,33	1.517,14	1.570,95	1.611,31	1.665,13
2	1.289,87	1.337,30	1.384,73	1.420,30	1.467,75
3	1.185,30	1.228,89	1.272,48	1.305,17	1.348,75
4	1.087,75	1.127,75	1.167,75	1.197,75	1.237,75
5	985,25	1.021,48	1.057,71	1.084,88	1.121,11
6S	926,08	960,13	994,18	1.019,72	1.053,78
6	904,55	937,81	971,07	996,02	1.029,28
7	812,03	841,89	871,75	894,15	924,01

**Per le aziende della ristorazione collettiva (art. 1, comma 1, paragrafo II del CCNL) le decorrenze di tali tranches di aumento sono fissate rispettivamente a settembre 2025 e settembre 2026.*

**Pubblici esercizi e stabilimenti balneari - aziende minori**

Livello	Minimo contrattuale (importi in euro)				
	giugno 2024	giugno 2025	giugno 2026	giugno 2027	dicembre 2027
QA	1.783,02	1.848,80	1.914,78	1.963,91	2.029,68
QB	1.610,07	1.669,47	1.728,87	1.773,42	1.832,81
1	1.458,17	1.511,98	1.565,79	1.606,15	1.659,97
2	1.285,48	1.332,91	1.380,34	1.415,91	1.463,36
3	1.181,43	1.225,02	1.268,61	1.301,30	1.344,88
4	1.084,39	1.124,39	1.164,39	1.194,39	1.234,39
5	982,15	1.018,38	1.054,61	1.081,78	1.118,01
6S	923,24	957,29	991,34	1.016,88	1.050,94
6	901,71	934,97	968,23	993,18	1.026,44
7	809,45	839,31	869,17	891,57	921,43

3. MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Le Parti, con il presente accordo, hanno disposto che i periodi di congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio") nonché i periodi di congedo parentale devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.

Per quanto concerne la quattordicesima mensilità, si prevede che, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, la stessa maturerà per intero durante i periodi di congedo di maternità e di paternità. Inoltre, a far data dal 1° dicembre 2027 saranno computati ai fini della piena maturazione di detta mensilità anche i periodi di congedo parentale.

4. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In tema di classificazione del personale dipendente, è stato apportato un aggiornamento con l'inserimento di nuove figure professionali. Inoltre, viene precisato che, alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo (5 giugno 2024), per il personale dipendente inquadrato al 6° livello con anzianità di settore:

- pari o superiore a 12 mesi, il passaggio automatico al 6° livello super avverrà il mese successivo alla firma del suddetto accordo (luglio 2024);
- tra 6 e 12 mesi, il passaggio automatico al 6° livello super avverrà il mese successivo al compimento del 12° mese.



5. FONDO EST

A far data dal 1° gennaio 2027, il contributo obbligatorio a favore del Fondo EST è incrementato di 3,00 euro mensili, a carico del datore di lavoro. Pertanto, il contributo mensile a carico dell'azienda sarà pari a 15,00 euro (in precedenza, 12,00 euro).

6. CASSA QUAS

Con l'accordo in commento, è stabilito un incremento della contribuzione dovuta dal datore di lavoro alla Cassa di Assistenza Sanitaria "QUAS" per i lavoratori con la qualifica contrattuale di Quadro, come di seguito:

- dal 1° gennaio 2025, di 20,00 euro annui;
- dal 1° gennaio 2026, di 20,00 euro annui.

Di seguito, si riporta il dettaglio della contribuzione annua dovuta alla Cassa QUAS alle diverse decorrenze:

Decorrenza	Contributo a carico azienda	Contributo a carico lavoratore	Totale contributo annuo
fino al 31 dicembre 2024	340,00 euro	50,00 euro	390,00 euro
Dal 1° gennaio 2025	360,00 euro	50,00 euro	410,00 euro
Dal 1° gennaio 2026	380,00 euro	50,00 euro	430,00 euro

7. PREMIO DI RISULTATO

L'accordo interviene anche sulla disciplina dei premi di produttività, apportando una serie di modifiche ed integrazioni. Nello specifico, il CCNL prevede che in favore dei lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale, è prevista l'erogazione di un premio di risultato al raggiungimento di determinati obiettivi che dovranno essere definiti da un apposito accordo integrativo.

L'accordo di rinnovo in commento specifica che l'importo erogato sarà assorbito fino a concorrenza da ogni trattamento riconosciuto unilateralmente dal datore di lavoro o sulla base di un accordo collettivo, purché erogati successivamente al 1° giugno 2024.

Le Parti hanno poi specificato che, nell'ipotesi in cui non si dovesse pervenire alla definizione di un accordo sul premio di risultato entro il termine del 31 ottobre 2026, l'azienda sarà obbligata ad erogare un importo con la retribuzione del mese di novembre 2027, per il quale trova applicazione la stessa disciplina del premio sopra descritta e la cui misura differisce in base al livello di inquadramento dei lavoratori.



Di seguito si riporta la tabella con gli importi stabiliti.

Livelli	Importi
QA e QB	186,00 euro
1, 2 e 3	158,00 euro
4 e 5	140,00 euro
6S, 6 e 7	112,00 euro

I lavoratori hanno la possibilità, altresì, di destinare i valori di cui sopra al Fondo di previdenza complementare (Fondo Fon.Te.). Si conferma, inoltre, che in alternativa alle suddette somme, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda potrà destinare l'importo di 140,00 euro (riproporzionato per i part-time) a strumenti di *welfare*.

Tuttavia, in ragione di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi naturali estremi (accertate dalle organizzazioni stipulanti l'accordo, anche a livello territoriale o aziendale), è disposto per le aziende l'esonero da tali importi.

8. FERIE E ROL

Le Parti con il presente rinnovo precisano che:

- ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per congedo di maternità e paternità ("alternativo" ed "obbligatorio"), per congedo parentale, nonché per malattia od infortunio;
- i permessi ROL non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione. Tuttavia, i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale sono utili ai fini della maturazione.

9. CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 del D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni e integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro (con preavviso al datore non inferiore a 7 giorni e indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo) per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Durante il periodo di congedo, che è coperto da contribuzione figurativa, la lavoratrice ha diritto a ricevere un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione che viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Qualora, al termine del periodo di congedo, per la lavoratrice sussistano le condizioni



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



sopra illustrate, su richiesta da parte della medesima potrà essere prorogato il congedo per ulteriori 90 giorni, con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.

Tale periodo, inoltre, è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima, della quattordicesima e del trattamento di fine rapporto.

Per quanto concerne la modalità di fruizione del congedo in commento, lo stesso può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Infine, la lavoratrice ha diritto:

- alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa);
- al trasferimento presso altra sede lavorativa, anche in diverso comune e l'azienda si impegna a trasferire la lavoratrice entro 7 giorni dalla richiesta;
- a essere esonerata dall'effettuazione di turni disagiati per un periodo di un anno dal termine del percorso di protezione.

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)