

IL NUOVO CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO



Un nuovo CCNL

Fipe, con Angem e le Associazioni Cooperative per la parte datoriale e Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL per le Controparti Sindacali, ha sottoscritto il nuovo CCNL per i dipendenti dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo.



1. Durata
2. Flessibilità dell'orario di lavoro
3. ROL
4. Maggiore flessibilità per le assunzioni
5. Scatti si anzianità e incidenze sul costo del lavoro
6. Secondo livello di contrattazione
7. Cambi di appalto e in concessione
8. Lotta al dumping contrattuale
9. Elementi retributivi

Durata

Il CCNL produce gli effetti **dal 1° gennaio 2018**, sia per la Parte normativa che per quella economica e sarà valido **sino al 31 dicembre 2021**. Il nuovo CCNL sostituisce il precedente CCNL Turismo 20 febbraio 2010 (fatti salvi i richiami espressamente previsti).

I periodi di servizio prestati **fino al 31 dicembre 2017**, resta valido il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010.



Orario multiperiodale

Il nuovo CCNL definisce un nuovo sistema di articolazione dell'orario di lavoro dei lavoratori full time su base annua

Calendario 2018

Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1 L	1 G	1 G	1 D	1 M	1 V	1 D	1 M	1 S	1 L	1 G	1 S
2 M	2 V	2 V	2 L	2 M	2 S	2 L	2 G	2 D	2 M	2 V	2 D
3 S	3 S	3 S	3 M	3 G	3 D	3 M	3 V	3 L	3 M	3 S	3 L
4 G	4 D	4 D	4 M	4 V	4 L	4 M	4 G	4 M	4 G	4 D	4 M
5 V	5 L	5 L	5 G	5 S	5 M	5 D	5 D	5 G	5 V	5 L	5 M
6 M	6 M	6 M	6 V	6 D	6 M	6 V	6 M	6 D	6 S	6 M	6 G
7 D	7 M	7 M	7 S	7 L	7 G	7 G	7 D	7 D	7 D	7 M	7 V
8 L	8 G	8 G	8 D	8 M	8 V	8 V	8 M	8 D	8 L	8 G	8 S
9 M	9 V	9 V	9 L	9 M	9 S	9 M	9 D	9 D	9 M	9 V	9 D
10 M	10 S	10 S	10 M	10 G	10 D	10 V	10 V	10 D	10 L	10 M	10 L
11 G	11 D	11 D	11 M	11 V	11 M	11 M	11 D	11 D	11 M	11 G	11 M
12 V	12 L	12 L	12 G	12 S	12 G	12 G	12 L	12 L	12 M	12 V	12 M
13 S	13 M	13 M	13 V	13 S	13 D	13 M	13 S	13 D	13 G	13 S	13 G
14 D	14 M	14 M	14 D	14 V	14 L	14 M	14 G	14 V	14 D	14 M	14 V
15 L	15 G	15 G	15 S	15 M	15 V	15 V	15 D	15 D	15 L	15 G	15 S
16 M	16 V	16 V	16 L	16 M	16 S	16 L	16 M	16 D	16 M	16 V	16 D
17 M	17 S	17 S	17 M	17 M	17 G	17 D	17 S	17 D	17 L	17 M	17 L
18 G	18 D	18 D	18 L	18 M	18 V	18 M	18 S	18 S	18 M	18 G	18 M
19 V	19 L	19 L	19 G	19 S	19 D	19 M	19 D	19 D	19 V	19 V	19 M
20 S	20 M	20 M	20 V	20 D	20 G	20 M	20 L	20 L	20 G	20 S	20 G
21 D	21 M	21 M	21 S	21 L	21 S	21 D	21 M	21 G	21 D	21 M	21 V
22 L	22 G	22 G	22 D	22 M	22 V	22 M	22 S	22 M	22 S	22 G	22 S
23 M	23 V	23 V	23 L	23 M	23 G	23 L	23 L	23 G	23 D	23 M	23 D
24 M	24 S	24 S	24 M	24 M	24 D	24 M	24 M	24 V	24 M	24 M	24 L
25 G	25 D	25 D	25 L	25 M	25 G	25 L	25 S	25 S	25 M	25 G	25 M
26 V	26 L	26 L	26 G	26 M	26 D	26 M	26 G	26 D	26 M	26 V	26 M
27 S	27 M	27 M	27 V	27 V	27 L	27 M	27 S	27 M	27 V	27 L	27 G
28 D	28 M	28 M	28 M	28 S	28 L	28 G	28 S	28 M	28 V	28 D	28 M
29 L	29 G	29 G	29 D	29 M	29 V	29 V	29 D	29 G	29 S	29 L	29 S
30 M	30 M	30 M	30 L	30 M	30 S	30 L	30 G	30 D	30 M	30 V	30 D
31 M			31 D	31 G	31 M	31 M	31 V		31 M		31 L

48 ore settimanali per 20 settimane

Orario multiperiodale

Flessibilità dell'orario di lavoro con una distribuzione multiperiodale con superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 20 settimane.

Step
1

L'azienda che intende avvalersi di tale regime dovrà effettuare un **esame congiunto** con le rappresentanze sindacali in cui analizzare l'ipotesi di programmazione.

Step
2

Concluso l'esame congiunto, e comunque almeno **2 settimane prima** dell'avvio dei nuovi programmi, comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti.

Step
3

L'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di **48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane.**

Step
4

Per altrettante settimane, ci sarà una **pari riduzione dell'orario di lavoro**, fatte salve le diverse intese tra le parti.

Orario multiperiodale

Una distribuzione dell'orario di lavoro multiperiodale che si attua con modalità più semplici rispetto al passato

I lavoratori interessati percepiranno la **retribuzione** relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Il **lavoro straordinario** decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo.

Al **secondo livello di contrattazione**, in cui restano in vigore gli accordi in essere fino a naturale scadenza, potrà essere concordata la partecipazione a suddetto regime dei lavoratori part time.

Riduzione orario di lavoro - ROL

Nuove regole per la maturazione e fruizione delle ROL



Nuovi assunti

Maturano:

- Per i primi due anni **solo 32 ore** retribuite
- Per il terzo e quarto anno **solo 68 ore retribuite**
- **Dal 5 anno 104 ore come i «vecchi assunti»**

La nuova disciplina si applica anche ai **contratti a tempo determinato ad esclusione** dei contratti a tempo determinato in **aziende di stagione** e per **intensificazione stagionale**.



Nuovi e vecchi assunti

Il nuovo CCNL introduce la possibilità per le aziende di disporre la fruizione fino ad un **massimo di 72 ore annuali**.

L'azienda definirà le modalità di fruizione dei permessi in misura non inferiore a mezz'ora.

Occorre la programmazione e comunicazione al lavoratore (ove esistente anche alle RSU/RSA).

Apprendistato

Il nuovo CCNL contiene una formulazione dell'apprendistato aggiornata alle recenti modifiche introdotte dal Jobs Act

La percentuale di conferma per l'assunzione di nuovi apprendisti viene definita nel **50%** (in precedenza fissata al 70%) degli apprendisti nel **triennio precedente** (in precedenza 24 mesi precedenti).

La nuova proporzione numerica è di **3 apprendisti ogni 2 qualificati**, mentre rimangono invariate le percentuali della retribuzione degli apprendisti rispetto alla durata triennale o quadriennale.

Viene definita la disciplina contrattuale dell'apprendistato di primo e terzo livello.

Contratto a tempo determinato

Il nuovo CCNL contiene una formulazione del contratto a tempo determinato aggiornata alle recenti modifiche introdotte dal Jobs Act

Confermate le percentuali di lavoratori che possono essere assunti a tempo determinato riferite all'azienda e non più all'unità produttiva.

Non applicazione al settore della regola sulla trasformazione del CTD in CTI nei casi di successione di più rapporti di lavoro che superino il **limite temporale di 36 mesi** (stagionalità e intensificazioni)

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

Non applicazione dei termini previsti in caso di riassunzione (c.d. **stop and go**), nei casi di nuove attività, sostituzioni, stagionalità ed intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

Somministrazione a tempo determinato

Il nuovo CCNL contiene una nuova formulazione del ricorso alla somministrazione a tempo determinato

Viene **umentata al 10%** la percentuale massima di utilizzo, con un minimo di tre lavoratori somministrati (in precedenza all'8%) per unità produttiva calcolata sul numero dei dipendenti.

Sono escluse dal limite del 10% le somministrazioni attivate in occasione di eventi fieristici e similari e per la sostituzione di lavoratori assenti.

Part time weekend

Ulteriori ipotesi di ricorso al lavoro part time weekend

Il nuovo CCNL estende la possibilità di assumere lavoratori part time per il fine settimana, con orario di 8 ore settimanali, ai **percettori di forme di sostegno e integrazione al reddito** (in precedenza concesso solo con gli studenti):

- **NASpl**
- **CIGO**
- **CIGS**
- **FIS**
- **etc.**

Scatti di anzianità e incidenze sul costo del lavoro

*Ridefinita la scala di maturazione degli scatti di anzianità.
Ridotta l'incidenza degli scatti sul costo del lavoro e
chiarimento su maggiorazioni coincidenti*

Viene introdotta una importante novità nella maturazione dei 6 scatti di anzianità **che passa da triennale a quadriennale**, salvaguardando il solo scatto in maturazione al 31 dicembre 2017 che maturerà, quindi, ancora in tre anni.

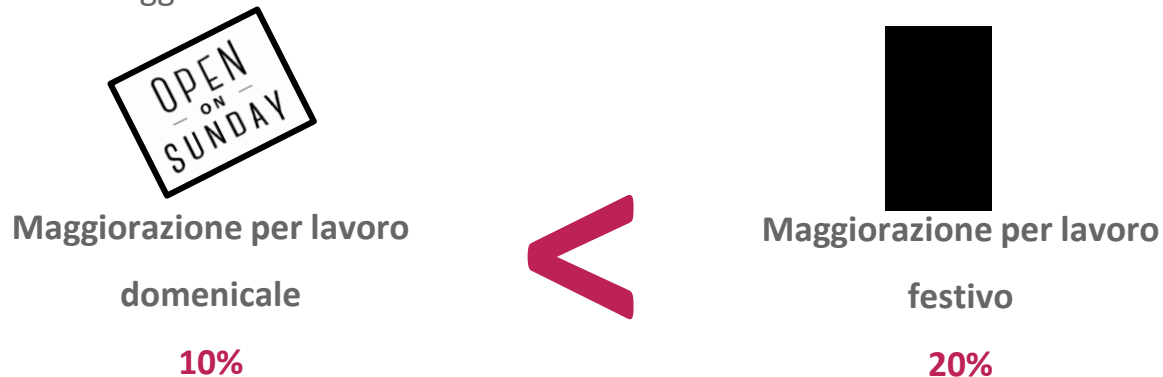
Il nuovo CCNL riduce l'incidenza degli scatti:

- **sul calcolo della quattordicesima mensilità**
- **sulla determinazione della quota annua di retribuzione utile al calcolo del T.F.R.** (misura temporanea fino al 31 ottobre 2021)

Incidenze sul costo del lavoro

Il nuovo CCNL effettua un restyling della maggiorazione per il lavoro festivo

Il nuovo CCNL stabilisce che la maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro festivo e la maggiore assorbe la minore.



La maggiorazione per il lavoro ordinario festivo cadente di domenica è del 20%

Secondo livello di contrattazione

Il nuovo CCNL al fine di incentivare la contrattazione integrativa ha introdotto la possibilità di destinare l'elemento economico di garanzia in strumenti di welfare

Confermata la previsione di un premio di risultato la cui erogazione è connessa al raggiungimento di obiettivi definiti con accordo integrativo.

Qualora non venga definito un accordo integrativo sul premio di risultato risultato entro il **31 ottobre 2020** con la retribuzione di novembre 2021 verrà erogato un importo **una tantum di 140 euro** (per i livelli 4 e 5) riparametrato per livello e riproporzionato per il part time.

In alternativa

Previo accordo aziendale/territoriale, l'azienda potrà destinare la somma di 140 euro a strumenti di welfare

Cambi di appalto e subentri in concessione

Rafforzamento del valore del contratto collettivo nazionale quale strumento essenziale per il riconoscimento e la tutela delle imprese e dei lavoratori in occasione dei cambi di appalto e subentri in concessione

Si precisano **le condizioni e le modalità** con le quali avvengono i cambi di appalto (lavoratori con una anzianità superiore ai 6 mesi) nella ristorazione collettiva.

Si confermano le disposizioni definite nell'accordo stipulato, dalla Fipe con le OO.SS il 3 agosto 2016, per il settore della ristorazione commerciale che opera sulla **rete autostradale** mediante gare di assegnazione per l'affidamento in sub-concessione dei servizi di ristoro e di market.

Per gli **altri subentri e passaggi**, compresi quelli riguardanti i centri commerciali, viene precisato che solo nel caso in cui non si configuri per legge una cessione di azienda o di ramo di azienda, si applica la normativa del cambio di gestione prevista dalla ristorazione collettiva.

Lotta al dumping contrattuale



Garanzia delle prestazioni dell'ente bilaterale

L'azienda che ometta 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 a 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità. L'azienda rimane comunque obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente.



Assistenza sanitaria integrativa

L'azienda che ometta il versamento dell'assistenza sanitaria è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari a 16 euro lordi per 14 mensilità.

Elementi retributivi

L'aumento a regime per il **IV livello** a tempo pieno è di **100 euro** riparametrati per gli altri livelli, con i seguenti scaglionamenti: €25,00 1° gennaio 2018, € 20,00 1° gennaio 2019, € 20,00 1° febbraio 2020, € 15,00 1° marzo 2021, € 20,00 1° dicembre 2021

Valori paga base

livelli	gen-18	gen-19	feb-20	mar-21	dic-21
A	1583,15	1616,04	1648,93	1673,59	1706,48
B	1429,61	1459,31	1489,01	1511,28	1540,98
1	1295,17	1322,08	1348,98	1369,16	1396,07
2	1141,65	1165,36	1189,08	1206,87	1230,58
3	1049,09	1070,89	1092,68	1109,02	1130,82
4	962,75	982,75	1002,75	1017,75	1037,75
5	872,02	890,14	908,25	921,84	939,96
6S	819,65	836,68	853,71	866,48	883,51
6	800,60	817,23	833,86	846,34	862,97
7	718,71	733,64	748,57	759,77	774,70



Gli aumenti contrattuali sviluppano a regime una massa salariale pari a 3.000 euro

Elementi retributivi

Le nuove tabelle retributive per i **lavoratori extra**

livello	gen-18	gen-19	feb-20	mar-21	dic-21
4	13,80	14,08	14,37	14,59	14,87
5	13,15	13,42	13,70	13,90	14,18
6s	12,58	12,84	13,10	13,30	13,56
6	12,42	12,68	12,94	13,13	13,39
7	11,63	11,87	12,12	12,30	12,54

Il nuovo CCNL stabilisce per l'**Assistenza Sanitaria Integrativa** nuovi contributi mensili a carico del datore di lavoro.

A decorrere dal **1 febbraio 2018** a carico delle aziende è previsto un contributo di **11,00 euro** mensili per lavoratore, per 12 mensilità Il contributo sarà di **12,00 euro** dal **1 gennaio 2019**

Trattenuta pasto

La trattenuta a carico del lavoratore che usufruirà del pasto sarà incrementata a regime di **80 centesimi** con le seguenti gradualità:



Grazie per l'attenzione

