

Rinnovo CCNL Pubblici Esercizi Ristorazione Collettiva, Commerciale e Turismo



Aumento di 200 euro in busta paga, rafforzamento dell'assistenza sanitaria , revisione dell'inquadramento professionale e interventi sulle politiche di genere



Giovanni Zambonelli

La stagione estiva entra nel vivo con un nuovo contratto per i pubblici esercizi. E' stata infatti raggiunta l'intesa per il rinnovo del contratto nazionale CCNL Pubblici Esercizi Ristorazione Collettiva, Commerciale e Turismo, applicato ad oltre 1 milione di lavoratrici e lavoratori delle 333mila aziende del settore nazionale. Nella nostra provincia sono interessati, in base ai dati Fipe Confcommercio, 25.861 dipendenti, che fanno della Bergamasca la seconda provincia lombarda dopo

Milano (97.248 addetti), segue Brescia, che occupa il terzo posto regionale con 24.456 lavoratori. Quanto alle imprese attive nella ristorazione, nel territorio se ne contano 5758 (dati Fipe Confcommercio su elaborazione Infocamere), cifra che sale a 7105 considerate le unità locali.

Al termine di una lunga e articolata trattativa, e dopo numerose iniziative di mobilitazione culminate nello sciopero nazionale del 22 dicembre 2023, le associazioni datoriali Fipe Confcommercio, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi e i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato l'ipotesi di accordo del Contratto Collettivo nazionale scaduto il 31 dicembre 2021. *“La trattativa arriva dopo mesi difficili e iniziative di mobilitazione e avrebbe anche potuto concludersi prima, se non vi fossero state delle prese di posizione ideologiche da parte di qualche sindacato-* commenta il presidente Confcommercio Bergamo, **Giovanni Zambonelli**. *Un risultato importante in vista dell'imminente avvio della stagione estiva, che evidenzia il grande senso di responsabilità verso tutti gli addetti del settore, che svolgono un lavoro impegnativo e che da tempo chiedevano un aggiornamento contrattuale. Con questo contratto, che prevede un aumento salariale doppio rispetto al precedente rinnovo del 2018, le imprese intendono dare slancio a un settore portante come quello dell'ospitalità, orgoglio del made in Italy. Ora contiamo che lo stesso risultato possa verificarsi in tempi brevi anche per il contratto che riguarda la parte alberghiera”.*

“La trattativa che ha visto un percorso di mesi di incontri, si è conclusa con una no-stop di 23 ore che ha portato alla firma di un testo che rafforza il potere economico dei collaboratori- commenta **Enrico Betti**, responsabile Area Lavoro, sindacale e welfare Confcommercio Bergamo, componente della commissione sindacale nazionale Fipe Confcommercio Imprese per l'Italia. *. Hanno trovato spazio anche interventi sul welfare sanitario, la revisione dell'inquadramento del personale fermo agli anni Novanta e nuove normative in materia di diritti e tutela di genere”.* L'intesa, con vigenza dal 1° giugno 2024 fino al 31 dicembre 2027, definisce **un aumento contrattuale a regime di 200 euro al 4° livello, da riparametrare per gli altri**. La **prima tranche** di aumento salariale **di 50 euro** sarà corrisposta con la retribuzione del mese **di giugno 2024; seguiranno altre 4 tranche per complessivi 150 euro** (40, 40, 30 e 40 euro). Previsto l'aumento di 3 euro del contributo per l'assistenza sanitaria integrativa Fondo EST a carico delle aziende a partire dal 1° gennaio 2027. Sulla classificazione del personale è stato rivisto l'impianto esistente- fermo agli anni Novanta- per renderlo più rispondente alle mutate esigenze del mercato e alle nuove tipologie di offerta della ristorazione, aggiornando le figure professionali. Significativi gli interventi sulle **politiche di genere**: sono state inserite per la prima volta nell'articolato normativo le misure di contrasto alle molestie e violenze nei luoghi di lavoro, prevedendo percorsi di formazione e informazione, tra i quali un'ora di assemblea retribuita dedicata e aggiuntiva. Previsti, poi, ulteriori 90 giorni di Congedo retribuito al 100% per le donne vittime di violenza di genere, in aggiunta ai novanta previsti dalla Legge, definita la possibilità di trasferimento in altre sedi di lavoro ed esonero da turni disagiati. Rivisitati aggiornandoli alle norme di legge, gli articolati riferiti ai **congedi di maternità e paternità obbligatori e facoltativi**, migliorando l'accordo esistente, anche in riferimento alle pari opportunità e alla parità di genere. Per le lavoratrici e i lavoratori **part time** è stato confermato un esame congiunto volto al consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa. Definito anche l'automatismo del passaggio per le addette mense dal 6° livello al 6° super, rivedendone le tempistiche.

Ecco qui le principali novità

Campo d'applicazione

Una delle novità dell'accordo in commento riguarda l'introduzione del settore del banqueting nel campo d'applicazione del contratto che precedentemente era limitato alla presenza della dizione “somministrazione di pasti a domicilio”, tra l'altro collocata nella sfera della ristorazione collettiva e che è stata, invece, sostituita dalla dizione più attuale “aziende addette alla preparazione, confezionamento e somministrazione di pasti e bevande (banqueting)” nella parte, appunto, dedicata ai pubblici esercizi.

La Rassegna

<https://www.larassegna.it/rinnovo-ccnl-pubblici-esercizi-ristorazione-collettiva-commerciale-e-turismo-interessati-quasi-26mila-lavoratori-Bergamaschi/>

Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

È stata prevista la costituzione di una commissione paritetica nazionale entro la fine del 2024 che affronti i temi legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alla luce della crescente importanza della tematica anche per il settore.

Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro e pari opportunità

Pari opportunità

Anche in virtù dell'evoluzione della legislazione europea in materia di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso il principio della cosiddetta trasparenza retributiva (Direttiva U.E. 2023/970/UE), è stata prevista l'istituzione, per le imprese con più di 50 dipendenti, di una figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, con compiti di intervento presso i datori di lavoro al fine di garantire che tutte le persone che lavorano in azienda possano godere delle medesime opportunità, di tutelare il concetto di equità, anche dal punto di vista salariale, di superare qualsiasi pregiudizio dovuto alle eventuali diversità e di favorire l'inclusione di tutte le lavoratrici e i lavoratori; la Commissione permanente per le pari opportunità, costituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo si attiverà al fine di ricevere il rapporto periodico sulla situazione del personale suddiviso per genere, che le aziende con più di 50 dipendenti inviano alle RSU/RSA e alle OO.SS. competenti per livello secondo la normativa vigente in materia di parità di genere.

Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

È stato previsto dalle Parti firmatarie l'individuazione di iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza; - è stato previsto che potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le RSU/RSA e/o le OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona; - tali iniziative potranno inserirsi all'interno di campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma e le Parti stesse predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie. Sempre seguendo il medesimo obiettivo, per ogni provincia, riferimenti/convenzioni (Centri antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità, ecc.) ai quali potersi rivolgere, dando puntuale informazione dei recapiti; - oltre alla già menzionata figura della Garante di Parità è stata introdotta un'ora di assemblea retribuita sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte orario previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni; - entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del CCNL, le Parti firmatarie, anche attraverso la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, individueranno un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese e sarà, inoltre, prevista a livello aziendale la costituzione di Commissioni Paritetiche, per il contrasto alla Violenza di Genere e alle molestie nei luoghi di lavoro, con numeri e modalità da definirsi su base aziendale.

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

L'articolato in questione, di nuova introduzione, recepisce nel testo contrattuale quanto previsto proprio dall'art. 24 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80 in materia di "congedo per le donne vittime di violenza di genere" e in particolare oltre a ciò, introduce le seguenti novità di natura economica e normativa: - il congedo sarà prorogato per ulteriori 90 giorni (oltre ai

tre mesi previsti dalla legge) con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto; - la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione, può presentare domanda di trasferimento presso altri appalti e/o sede di lavoro, anche ubicati in altro comune e/o regione. Entro sette giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti e/o sedi di lavoro, si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile; - ove possibile, le Associazioni datoriali di categoria, firmatarie del presente CCNL, anche tramite gli enti bilaterali, si rendono, altresì, disponibili a valutare la ricollocazione della lavoratrice in altre aziende associate, nel caso in cui l'azienda oggetto della richiesta di trasferimento della lavoratrice abbia un'unica sede di lavoro; - al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno, l'azienda su richiesta della lavoratrice valuterà positivamente l'assegnazione ad un orario di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative. Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello Sono state aggiornate le decorrenze relative all'effettività della contrattazione di secondo livello e in particolare dei premi derivanti dalla stessa. Di conseguenza è consentita l'assorbibilità del premio, sino a concorrenza, considerando ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, riconosciuto successivamente al 1° giugno 2024. Inoltre, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 31 ottobre 2026, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2027 gli importi già definiti dal CCNL del 2018: livello Euro A, B 186,00; 1, 2, 3 158,00; 4, 5 140,00; 6S, 6, 7 112,00. In alternativa, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di euro 140,00 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente e tale somma sarà riproporzionata per il personale a tempo parziale. Classificazione del personale È stato effettuato un sostanziale ammodernamento del testo contrattuale, mantenendo allo stesso tempo non solo invariate le declaratorie contrattuali ma anche i differenti dieci livelli d'inquadramento al fine di scongiurare eventuali disallineamenti organizzativi per le imprese. Oltre alla eliminazione di mansioni desuete sono state introdotte le seguenti figure, maggiormente rispondenti alle attuali esigenze delle imprese. In relazione alle principali figure introdotte si evidenziano quelle riguardanti il settore del banqueting e attinenti per il quarto livello una alla sala e una alla produzione di pasti. Per entrambe, così come per l'altra figura, inserita, invece, al quinto livello e dedicata in via prevalente all'allestimento del servizio, si è voluto ricomprendere nel mansionario l'insieme dei compiti appunto di allestimento e disallestimento del servizio che caratterizzano appunto le attività tipiche del settore del banqueting. Sempre al quinto **livello si segnala** l'introduzione dell'operatore della ristorazione commerciale organizzata in catena, figura caratterizzata da un'attività definibile di pluriservizio che essendo già presente negli assetti organizzativi delle aziende del settore della ristorazione commerciale, è stata codificata in maniera esplicita e puntuale all'interno del contratto nazionale. Per ciò che riguarda l'addetto servizi mensa è stato rivisitato l'impianto che prevedeva le due figure già esistenti al sesto e al sesto livello super con il passaggio al sesto super in virtù di 12 mesi di anzianità nel settore. Nella rivisitazione contenuta dell'accordo è stato elevato a 15 mesi di anzianità nel settore il termine per il passaggio di livello ed è stata, inoltre, introdotta una norma di raccordo che riguarda gli addetti mensa in forza al momento della sottoscrizione del contratto. Quindi, per gli addetti mensa con anzianità di settore pari o superiore a 12 mesi alla data di sottoscrizione del CCNL, il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo alla firma del presente accordo. Mentre, in caso di anzianità di settore tra 6 e 12 mesi alla data di sottoscrizione del CCNL, il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo al compimento del dodicesimo mese. Congedi di maternità, paternità, alternativo e congedi parentali È stato complessivamente aggiornato il testo contrattuale in materia di tutele in materia di genitorialità in virtù dell'evoluzione normativa che nel corso degli ultimi anni ha modificato e continua a modificare il trattamento economico e normativo connesso alla maternità, alla paternità e quindi, alle tre fattispecie dei congedi di paternità, di maternità e parentali disciplinati dal relativo testo unico. A tal fine il rivisitato art. 199 del CCNL denominato "Tutela della genitorialità" ricomprende una sostanziale rassegna della normativa in materia recependo come già sottolineato le recenti novità introdotte dal legislatore nazionale anche in virtù delle direttive europee in materia. **Congedi di maternità e paternità** Rispetto agli istituti del congedo di maternità, di paternità obbligatorio e

alternativo, nonché dei riposi giornalieri della madre, a decorrere dalla sottoscrizione del contratto in commento, è stata prevista, con un intervento coordinato sui diversi articoli del CCNL, la maturazione degli istituti contrattuali delle ferie, dei permessi retribuiti, della tredicesima e della quattordicesima mensilità. (artt. del CCNL 135, 114, 183, 184, 189, 200). > Congedo parentale Per tali periodi, a decorrere dalla sottoscrizione del contratto, è stata prevista la maturazione degli istituti contrattuali delle ferie, dei permessi retribuiti, della tredicesima mentre la maturazione della quattordicesima mensilità avverrà a far data dal 1° dicembre 2027.