C.C.N.L PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEI SETTORI PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO

Addì 8 febbraio 2018 in Roma, presso l'hotel Massimo D'Azeglio, Via Cavour, si sono incontrati:

- Fipe in persona del Vice Presidente Enzo Andreis, del Consigliere capo delegazione Riccardo Orlandi, del Direttore Generale Roberto Calugi, del Direttore servizi sindacali Silvio Moretti e del sig. Andrea Stoccoro;
- Angem, in persona del Presidente Carlo Scarsciotti del sig. Antonio Davanteri, del sig. Pietro Rizzi;
- Lega Coop Produzione e Servizi, in persona del sig. Alberto Armuzzi, del sig. Andrea Laguardia, del sig. Gabriele Cariani, del sig.ra Stefania Molini, della sig.ra Lucia Curzi
- Federlavoro e Servizi Confcooperative in persona dei sigg.ri Antonio Amato e Daniele Falaschi;
- AGCI Servizi in persona del sig. Nicola Ascalone;
- le OO.SS. di:
  - Filcams CGIL, nella persona del Segretario Generale Sig.ra Maria Grazia Gabrielli e del sig. Cristian Sesena e Elisa Camellini;
  - Fisascat CISL, aderente alla Fist CISL, nella persona del Segretario Generale Pierangelo Raineri e del sig. Davide Guarini e della Sig.ra Elena Vanelli;
  - Uiltucs UIL nelle persone dei Segretario Generale Brunetto Boco e del sig. Stefano Franzoni,

  unitamente alle strutture territoriali e RSA/RSU.

Le Parti convengono di stipulare il presente **CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEI SETTORI PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO**:

1. DECORRENZA E DURATA:

Articolo … - Decorrenza e durata
(1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2018 e sarà valido sino al 31 dicembre 2021.
(2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.
(3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.
Articolo … – Procedure per il rinnovo del CCNL
(1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.
(2) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.
(3) Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
Clausola di raccordo
Nell'ottica di dotare i Settori di uno strumento contrattuale che fornisca la necessaria stabilità del quadro di insieme, le parti condividono che, il presente C.C.N.L, produca effetti dal 1° gennaio 2018, sia per la Parte normativa che per quella economica. Il presente CCNL sostituisce il precedente CCNL Turismo 20 febbraio 2010 riguardanti le medesime categorie elencate nella sfera di applicazione del presente CCNL, fatti salvi i richiami espressamente previsti.
(2) Le parti stabiliscono che per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 2017, resta valido il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

2. PARTE ECONOMICA:

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO
CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 148 – Elementi della retribuzione

(1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 152 comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge;

b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;

c) indennità di contingenza;

d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste all'articolo […];

(2) Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste all'articolo […].

(3) A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992, è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990 n. 91.

(4) Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli.

Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Articolo 149 – Competenza della contrattazione collettiva

(1) La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alla contrattazione territoriale o alla contrattazione integrativa aziendale.

Articolo 150 – Determinazione della retribuzione giornaliera

(1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

(2) Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Articolo 151 – Determinazione della retribuzione oraria

(1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 190 per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 152 – Paga base nazionale

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 31 dicembre 2021 con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate.

2) Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio ai valori previsti all'articolo […].

(2) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo […] del presente contratto.

(3) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:

- all'articolo 65 del CCNL 14 luglio 1976 per i dipendenti Pubblici Esercizi;
- all'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da Stabilimenti balneari;
- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979.

(5) La paga base di cui al primo comma, è incrementata al 4° livello, riparametrata ai vari livelli, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

€ 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.

Articolo 152 bis – Paga base nazionale aziende minori

(2) Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, i valori di paga base nazionale verranno ridotti dei seguenti importi:

livelli	euro
A	5,68
B	5,16

1	5,16
2	4,39
3	3,87
4	3,36
5	3,10
6s	2,84
6	2,84
7	2,58

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'intento di agevolare la comprensione del testo contrattuale, in sede di stesura definitiva del CCNL procederanno a determinare il valore della paga base conglobata (paga base più indennità di contingenza), in modo da avere un unico valore di riferimento quale minimo retributivo per ogni livello, fatta salva l'invarianza della retribuzione definita nei precedenti articoli.

CAPO III – CONTINGENZA

Articolo 154 – Indennità di contingenza

(1) L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto all'articolo […], è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al CCNL 6 ottobre 1994 e dal 1 febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni.

(2) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di contingenza prevista per la generalità delle aziende e per le aziende minori di III e IV categoria.

livelli	tabella generale	aziende minori (pubblici esercizi, stabilimenti balneari)
A	542,70	542,19
B	537,59	537,12
1	536,71	536,24
2	531,59	531,20
3	528,26	527,91
4	524,94	524,64
5	522,37	522,09
6s	520,64	520,38
6	520,51	520,25
7	518,45	518,22

CAPO IV - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 306 – Terzi elementi

(1) Costituisce trattamento salariale integrativo di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 148 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 55 del CCNL 19 ottobre 1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

(2) Il comma precedente non si applica al comparto degli alberghi diurni e degli stabilimenti balneari per cui si rimanda alla speciale disciplina del presente Contratto.

CAPO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Articolo 308 – Indennità di contingenza

(1) L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.

Articolo 310 – Percentuale di servizio ristoranti e similari

(1) Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto III lettera a) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 12 al 15 per cento;

b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13 per cento;
c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12 per cento;
d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10 per cento.
(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.
(3) Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 311 – Percentuale di servizio bar caffè e similari

(1) Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III lettera a) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:
a) negli esercizi extra dal 18 al 22 per cento;
b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20 per cento;
c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17 per cento;
d) negli esercizi di quarta classe il 10 per cento.
(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.
(3) Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 312 – Percentuale di servizio banchetti e servizi affini

(1) Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.
(2) E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei Contratti integrativi territoriali

Articolo 313 – Sistemi di calcolo percentuale

(1) La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:
a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio
(2) In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto nel sistema addizionale		% sul lordo nel sistema globale
10%	corrisponde al	9,10%
11%	corrisponde al	9,99%
12%	corrisponde al	10,72%
13%	corrisponde al	11,51%
14%	corrisponde al	12,29%
15%	corrisponde al	13,05%
16%	corrisponde al	13,80%
17%	corrisponde al	14,53%
18%	corrisponde al	15,27%
19%	corrisponde al	15,97%
20%	corrisponde al	16,67%
21%	corrisponde al	17,36%
22%	corrisponde al	18,03%

(3) Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Articolo 314 – Disposizioni varie

(1) La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.
(2) La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.
(3) Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'articolo 155.
(4) E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Articolo 315 – Percentuale per familiari datore di lavoro
(1) Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

Articolo 316 – Percentuali di servizio accordi provinciali
(1) Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in atto al 31 ottobre 1973.

Articolo 317 – Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti
(1) Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.
(2) La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento ne più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.
(3) I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.
(4) Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maître o capo cameriere.
(5) In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Articolo 318 – Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante
(1) Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.
(2) Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'articolo 152, all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente Contratto e dai Contratti Integrativi Territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.
(3) L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.
(4) Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.
(5) L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Articolo 319 – Sistemi di retribuzione – Disposizioni varie
(1) I sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente Contratto stabiliti con Accordi Integrativi Provinciali in vigore 30 aprile 1973 in base agli articoli 71 e seguenti del CCNL 13 marzo 1970 sono da considerarsi congelati, ferma restando la facoltà delle Associazioni Territoriali di abrogarli per stabilire il passaggio a paga fissa del personale tavoleggiante, nel qual caso al personale interno sarà garantita la conservazione dei livelli retributivi mediamente percepiti in precedenza.

Articolo 320 – Mensilità supplementari
(1) Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte le tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento con le modalità di cui all'articolo 321.

Articolo 321 – Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti
(1) La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente Contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).
(2) Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 188 verrà calcolata in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 297 del 1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297 del 1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 91 del 1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.
(3) Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui all'articolo 321 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli articoli 196 e 325 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

Articolo 155 – Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

(1) La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.
(2) Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.
(3) In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:
Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.
(4) Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20 per cento.
CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE
Articolo 156 – Corresponsione della retribuzione
(1) La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.
(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.
(3) Ai sensi della legge 5 gennaio 1953 n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.
CAPO V – ASSORBIMENTI
Articolo 157 – Assorbimenti
(1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo … non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

3. **ROL:**

Articolo **[…]** – Riduzione dell'orario
(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. […], viene concordata una riduzione dell'orario annuale per pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e alberghi diurni pari a 104 ore.
(2) Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.
(3) Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792) e delle 24 ore di cui al secondo comma dell'articolo 52 del CCNL Turismo 8 luglio 1982 .
(3 bis) Per tutti i lavoratori delle aziende di cui al comma 1 e 2, assunti dopo il 1° gennaio 2018, verranno riconosciute per i primi due anni le 32 ore di permesso relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 di cui al terzo comma. Decorsi due anni dall'assunzione, ai dipendenti delle aziende di cui al comma 1 verranno riconosciute ulteriori 36 ore e ai dipendenti delle aziende di cui al comma 2 verranno riconosciute ulteriori 38 ore. Decorsi quattro anni dall'assunzione ai dipendenti delle aziende di cui al comma 1 e 2 verrà riconosciuta la riduzione di orario annuale prevista per la generalità dei dipendenti dei rispettivi comparti. (3 ter) La norma di cui al comma precedente si applica anche ai contratti a tempo determinato ad esclusione dei contratti a tempo determinato in aziende di stagione di cui all'articolo 82 e dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 83.

(3 quater) Ai fini della maturazione del requisito di cui al comma 3 bis per i lavoratori coinvolti nei cambi di gestione verrà considerata l'anzianità di servizio acquisita nei settori del presente contratto.
(4) Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.
(5) Salvo quanto previsto dall'articolo […], in presenza di esigenze aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a settantadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori a mezz'ora.
(5 bis) La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle RSU/RSA, ove esistenti. (5 ter) Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro stipulanti il presente Contratto.
(6) Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal CCNL Turismo 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al terzo comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.
(7) I permessi saranno fruiti, di norma, entro il 30 giugno dell'anno seguente a quello di maturazione. I permessi non goduti entro settembre dell'anno successivo a quello di maturazione, saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della predetta scadenza.
(8) 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 permessi di cui al comma 2, 3 e 5, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà riconosciuta.
(9) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.
(10) Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio avverrà secondo quanto previsto all'art.…

4. ORARIO MULTIPERIODALE:

Articolo 115 – Distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro
(1) In relazione alla peculiarità dei Settori, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori. Qualora a livello aziendale le imprese intendano applicare il suddetto sistema, l'adozione del programma sarà preceduta da un incontro tra Direzione Aziendale e la rappresentanza sindacale di cui agli articoli 38, 39 nel corso del quale la Direzione Aziendale esporrà le esigenze dell'impresa e i relativi programmi. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno 2 settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione Aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda e fatto salvo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane, ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. 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. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo. Resta inteso tra le Parti che sono fatte salve le intese sottoscritte a livello territoriale o aziendale fino alla loro scadenza.

Articolo 115 bis – Part time e orario multi periodale

Le parti convengono di demandare alla contrattazione a livello territoriale o aziendale, l'estensione del sistema orario come previsto dal precedente articolo. Al medesimo livello contrattuale, laddove ne sussistano le condizioni, potranno essere valutati percorsi di trasformazione dell'orario individuale di lavoro, anche temporanei, a tempo pieno.

5. TRATTENUTA PASTO:

Allegato E - CONVENZIONE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL VITTO PER I PUBBLICI ESERCIZI DEL 21 OTTOBRE 1973
I titolari degli esercizi pubblici della ristorazione provvederanno alla somministrazione, nei giorni in cui l'azienda è aperta, di due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.
1) Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta ed una bevanda/acqua. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.
2) I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo da determinarsi con specifici contratti dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro entro un limite massimo di 150 lire a pasto. Il prezzo massimo di ciascun pasto sopra specificato sarà soggetto a verifica annuale da parte delle Organizzazioni contraenti.
3) Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.

NOTA A VERBALE

A partire dal 1° giugno 1986 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.
A partire dal 3 maggio 1990 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 100.
A partire dal 1° luglio 1996 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.
A partire dal 1° gennaio 1999, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.
A decorrere dal 1° agosto 2003, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,09 a pasto.
A decorrere dal 1° agosto 2007, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,20 a pasto.
A decorrere dal 1° gennaio 2011, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di euro 0,10 a pasto.

A decorrere dal 1° gennaio 2018, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto.
A decorrere dal 1° gennaio 2019, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto.
A decorrere dal 1° gennaio 2020, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto.
A decorrere dal 1° gennaio 2021, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 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.
Per il solo anno 2018 la predetta richiesta dovrà avvenire entro il 31 marzo 2018.
In tal caso non sarà effettuata la trattenuta del pasto.

6. SCATTI DI ANZIANITA':

Articolo … – Scatti di anzianità
A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva dal capo … del titolo ….
NORMA TRANSITORIA: gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
(3 bis) Dal 1° gennaio 2018, gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza quadriennale.

(3 ter) 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 tre, come previsto dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(4) Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

livelli	euro
A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6s	31,25
6	30,99
7	30,47

(5) In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

(6) Nel caso in cui nel corso del triennio, o quadriennio come previsto dal comma 3 bis, intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

(7) Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra sono definite nell'Allegato H (Pubblici esercizi e Ristorazione Collettiva) del presente CCNL.

7. STERILIZZAZIONI:

Articolo 161 – Quattordicesima mensilità

(1) Salvo quanto diversamente previsto all'articolo […], a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, indennità di contingenza, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari e gli scatti di anzianità maturati.

(2) La quattordicesima mensilità dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

(3) I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la quattordicesima mensilità nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

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

(5) Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma del precedente articolo.

(6) Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.

CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

(1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

(2) il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

Fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

(4) Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

4 bis) Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, è escluso dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del

trattamento di fine rapporto, l'importo degli scatti di anzianità, dalla data del 1° gennaio 2018 fino al 31 ottobre 2021.
(5) Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982 n. 297.
Articolo 197 – Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto
(1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.
(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
(3) In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.
(4) Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.
(5) In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.
(6) In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

8. CUMULO MAGGIORAZIONI:

La maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro festivo e la maggiore assorbe la minore.

9. ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA:

Articolo 13 – Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello
(1) Le parti concordano 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.
(2) Per la pratica attuazione di quanto previsto all'articolo precedente sono stanziati i seguenti importi lordi massimi:
Livello
A, B € 279,00
1, 2, 3 € 237,00
4, 5 € 210,00
6S, 6, 7 € 168,00
(3) L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.
(4) Il premio sarà erogato alle scadenze stabilite nei contratti integrativi.
(5) Il premio compete 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 sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorative prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.
(6) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.
(7) 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.
(8) Il premio è 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.
(9) 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.
(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi dei precedenti articoli, 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
A, B.: € 186,00
1, 2, 3: € 158
4, 5: € 140,00
6S, 6, 7: € 112,00
Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo
In alternativa, alle modalità e alle somme descritte al comma 10, a seguito di accordo aziendale/territoriale l'azienda destinerà la somma di euro 140 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 ad 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 al comma 9, al Fondo di previdenza complementare Fon.Te.

10. <u>ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA:</u>

CAPO IX – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
Articolo 163 – Assistenza sanitaria integrativa
(1) Fipe, Filcams, Fisascat e Uiltucs ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est). (2) Le parti stipulanti il presente CCNL aderiscono al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est) al quale devono essere iscritti i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti.
(3) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota una tantum pari a quindici euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.
(4) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota di iscrizione pari a otto euro a carico del datore di lavoro.
(5) A decorrere dal 1° febbraio 2018, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1°gennaio 2019, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro.
(6) Il contributo di cui al comma 5 è comprensivo di una quota per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'Assistenza sanitaria di categoria.
(7) I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso.
(8) E' consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto. L'ammontare dei contributi e della quota di iscrizione è determinato ai sensi di quanto previsto ai commi 4 e 5 per i lavoratori a tempo pieno e per i lavoratori a tempo parziale.
(9) Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa / economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

(10) Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma (5), nonché la quota di iscrizione di cui ai commi (3) e (4), sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
(11) Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.
(12) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. … , fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

11. ALLEGATI:

Sono, altresì, allegati al presente CCNL:

1) PREMESSA AL CCNL;
2) PARTE GENERALE;
3) VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE;
4) RELAZIONI SINDACALI;
5) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
6) MERCATO DEL LAVORO;
7) RAPPORTO DI LAVORO;
8) MENSILITA' SUPPLEMENTARI;
9) SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO;
10) RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Letto, Confermato e Sottoscritto,

Fipe

Angem

Lega Coop Produzione e Servizi

Federlavoro e Servizi Confcooperative

AGCI Servizi

Filcams CGIL

Fisascat CISL

Uiltucs UIL