IPOTESI D'ACCORDO DI RINNOVO DEL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEI SETTORI PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO

Il giorno 5 del mese di giugno 2024

tra

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi – FIPE-Confcommercio Imprese per l'Italia, rappresentata dal proprio Presidente Lino Enrico Stoppani e con la partecipazione della Commissione Sindacale presieduta dal Vicepresidente Vicario Aldo Maria Cursano e dal Vicepresidente con delega al lavoro Cristian Biasoni e composta dal Vicepresidente Matteo Musacci, dal Consigliere Capo Delegazione Riccardo Orlandi, dal Capo Delegazione aggiunto Alessandro Premoli e da Paolo Capurro, Massimo Lauro, Daniela Barbetti, Andrea Arrighi, Enrico Betti, Wilfried Albenberger, Roman Tumler, Stefano Fontana, Mirka Pellizzaro, Mario Gentiluomo assistiti dal Direttore Generale Roberto Calugi, dal Senior Consultant Silvio Moretti e dal Responsabile del Lavoro Andrea Chiriatti

la Legacoop Produzione e Servizi nella persona del direttore Andrea Laguardia e del funzionario Olmo Gazzarri

la Confcooperative Lavoro e Servizi rappresentata dal Presidente Massimo Stronati e da una delegazione composta dal direttore Antonio Ambrosio, Mariano Gambioli e la responsabile del settore Mirella Paglierani assistiti dal capo servizio sindacale di Confcooperative Sabina Valentini

l'Agci-Servizi rappresentata dal responsabile di settore Nicola Ascalone

con la partecipazione di Confcommercio - Imprese per l'Italia rappresentata dal Direttore Centrale Politiche del Lavoro e Welfare Guido Lazzarelli

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Fabrizio Russo e dalle Segretarie Nazionali Cinzia Bernardini e Sonia Paoloni e con la partecipazione delle delegazioni territoriali

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini e dai Segretari Nazionali Vincenzo Dell'Orefice, Diego Lorenzi, Salvo Carofratello e Giusi Sferruzza e con la partecipazione delle delegazioni territoriali

l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi UILTuCS, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Andreani e dalla Segretaria Nazionale Samantha Merlo e dal Segretario Generale Aggiunto Stefano Franzoni e con la partecipazione delle delegazioni territoriali.

A Enzo Andreis

Premessa

Il presente accordo integra quanto previsto dal CCNL per i dipendenti da Aziende dei Settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8 febbraio 2018.

Art. 1 - Sfera d'applicazione

I) AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

h) aziende addette alla preparazione, confezionamento e somministrazione di pasti e bevande (banqueting);

II) AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

a) aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering);

.....

Art....

Le Parti entro il 31 dicembre 2024 costituiranno una commissione paritetica con almeno 6 componenti che affronterà i temi legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e dalle norme contrattuali vigenti.

Art. - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le Parti convengono che la violenza di genere è da contrastare in tutte le sue forme e condividono che l'obiettivo della protezione e il sostegno alle donne che ne sono vittime vada attuato con forza.

A questo fine si stabilisce quanto segue:

le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma. Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità 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.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, 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.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, 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.

Art. 7 Pari opportunità

(1) Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative nazionali elaborate in conformità della normativa U.E. in tema di parità di genere, interventi che favoriscano le pari opportunità nel lavoro. A tal fine le Parti si impegnano ad avviare percorsi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione e all'attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), volte all'effettiva realizzazione della parità di genere.

(1bis) In tale contesto le Parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal D.Lgs 198/06, (così come modificato da ultimo dalla L. . 162 del 5 novembre 2021), anche dalla Direttiva U.E. 2023/970/UE volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, prevedendo 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.

(2) In seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

a)studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per genere, livello di inquadramento professionale, tipologia dei rapporti di lavoro e retribuzione di fatto, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;

(b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;

(c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;

(d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e s.m.i.;

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, come modificato dalla L. n. 162 del 5.11.2021 e dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di violenza, molestia e discriminazione nel sistema delle relazioni di lavoro;

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a violenza e molestie;

h) raccogliere e analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'articolo 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e s.m.i. e diffondendo le buone pratiche;

i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale; a tale proposito verrà favorito il monitoraggio e la condivisione dei dati in tema di equità salariale, al fine di contrastare la disparità salariale di genere.

l) Nell'ambito della normativa vigente in materia di pari opportunità e così come stabilito dall'art. 46 D.Lgs n. 198/2006, modificato dalla L. n. 162 del 5 novembre 2021, e tenendo conto, in ultimo della Direttiva U.E. 2023/970/UE la Commissione 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. Al fine di favorire il monitoraggio e la condivisione di tali dati e nell'ottica di rafforzare le misure atte a contrastare la disparità salariale di genere, la Commissione richiederà di implementare la condivisione dei dati forniti dalle aziende attraverso la trasmissione delle retribuzioni di fatto percepite dai dipendenti, suddivise per genere.

(3) L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti da RSU/RSA, dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni datoriali stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

(4) La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

(5) La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

(6) Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo a portare a termine entro il 30 settembre 2024 l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore.

(7) Per acquisire i dati necessari allo svolgimento di tale analisi, la Commissione - nel rispetto delle disposizioni di tutela della riservatezza dei dati personali – potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche disponibili presso gli organismi bilaterali (Osservatorio EBNT, For.Te., Fondo Est, Quas, Fon.Te.) nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

(8) L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo dovrà assicurare in ogni bilancio di esercizio uno specifico capitolo di spesa per lo svolgimento di tale analisi, i cui risultati saranno assunti a riferimento dalle parti per l'individuazione delle misure atte a favorire la partecipazione delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità.

Art 8 Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Le Parti nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della L. n. 4/21, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.

Le Parti condividono appieno i principi espressi nella legge n. 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.Lgs. n. 198/2006, ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le violenze e le molestie che possono presentarsi sul luogo di lavoro possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti, possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente CCNL agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.

Le Parti concordano di individuare 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 princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione e informazione del personale le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

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.

Quanto precede potrà essere realizzato anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco.

Le Parti predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie.

A questo fine, si conviene che saranno individuati, per ogni provincia, riferimenti/convenzioni (Centri antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità, ecc.) ai quali potersi rivolgere, dando puntuale informazione dei recapiti.

Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi

3 bis e 3 ter, del D.Lgs. n. 198/2006, così come modificato dall'art. 1 comma 218 Legge 205 del 2017 (c.d. Legge di bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.
Si prevede 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 presente CCNL, le Parti, 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.

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, per agevolare e condividere misure specifiche rispetto alle esigenze che verranno determinate congiuntamente.

Al fine di favorire il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, nelle aziende con più di 50 dipendenti, verrà istituita la figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, di cui all'art 7 del presente CCNL. Tale rappresentanza in ottemperanza a quanto stabilito dalla L. 4 del 15 gennaio 2021, art. 9 – lettera a).

Ove opportuno, le disposizioni del presente articolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere ad esempio, da parte di clienti e/o fornitori.

Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CCNL la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Art. 13 Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

.....

(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° giugno 2024. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

.....

(10) 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, i seguenti importi:

livello	**Euro**
A, B	186,00;
1, 2, 3	158,00;
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.

(11) In alternativa, alle modalità e alle somme descritte al comma 10, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di euro 140,00 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente. Tale somma sarà riproporzionata per il personale a tempo parziale.

(12) I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare il valore di cui ai commi 10 e 11, al Fondo di previdenza complementare Fon.Te. e resta fermo quanto previsto dal verbale d'accordo 17 luglio 2018 in materia di previdenza complementare.

(13) 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 ai commi 10 e 11.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 54 – Classificazione del personale

DECLARATORIE

(1) I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali, di cui due relativi alla categoria quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.

(2) Conseguentemente rientrano, per la corrispondenza delle declaratorie, le qualifiche riportate di seguito ovvero nelle parti speciali del presente contratto.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano in possesso di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche riportate di seguito ovvero nelle parti speciali del presente contratto.

Quadro A

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda e cioè:

- Capo area;

- Direttore;

- Responsabile di funzione in strutture organizzative complesse, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione, responsabile tecnico;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Quadro B

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

- vice Direttore;

- responsabile d'area mense;

- responsabile di funzione, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione, responsabile tecnico;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Capo servizio catering;

- Ispettore amministrativo;

- Assistente senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;

- coloro che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, analista sistemista, responsabile delle procedure (qualità, sicurezza, privacy, D.lgs. n. 231/01, certificazioni ISO, sostenibilità);

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Direttore servizio mensa o capo impianto mensa;

- Capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere);

- Capo laboratorio (compreso capo laboratorio pasticceria) intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;

- Responsabile amministrazione e/o controllo;

- primo maître o capo servizio sala;

- Ispettore mensa;

- Dietologo;

- Responsabile impianti tecnici;

- Capo cuoco;

- Supervisore catering;

- primo barman;

- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco - bar;

- Capo banconiere di pasticceria;

- Responsabile del magazzino, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa di un magazzino complesso o piattaforma logistica, coordinando l'attività degli addetti ivi operanti;

- Cassiere centrale catering;

- Analista - programmatore;

- Assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovraintenda alla gestione esecutiva di un settore;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- addetto amministrazione e controllo;

- Barman unico;

- sotto capo cuoco;

- Cuoco unico;

- primo pasticcere;

- Capo operaio;

- Capo reparto catering;

- assistente o vice o aiuto supervisore catering;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- Maître;

- Sommelier;

- Programmatore;

- Responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- Segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;

- Cuoco capo partita;

- Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina

- Gastronomo;

- Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;

- Barman;

- Chef de rang di ristorante;

- Cameriere di ristorante;

- secondo pasticcere;

- Capo gruppo mensa;

- Gelatiere;

- Pizzaiolo;

- impiegati d'ordine, inseriti nelle funzioni aziendali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, commerciale, marketing, di amministrazione e controllo, del personale e della formazione, acquisti, manutenzione, tecnica;

- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;

- conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature

- operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;

- nelle aziende di banqueting e catering, l'addetto all'attività di produzione di pasti, alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento dello spazio di cucina, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;

- nelle aziende di banqueting e catering, il cameriere, intendendosi per tale il lavoratore anche addetto alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;

- referente di magazzino;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;

- Cassiere mensa aziendale;

- Magazziniere;

- centralinista;

- altri impiegati d'ordine;

- Dispensiere;

- Cantiniere;

- Banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;

- Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;

- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;

- nelle aziende di banqueting e/o catering, addetto alla movimentazione, all'allestimento e al disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;

- sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;

- addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;

- addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;

- Cameriere bar, tavola calda, self-service;

- Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;

- Barista;

- guardarobiere non consegnatario;

- secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto.

- addetto al controllo accessi di sede o di filiale, addetto alla sicurezza all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari (D.M. 6 ottobre 2009);

- conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi;

- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

- operatore della ristorazione commerciale organizzata in catena (art. 1 par. III lettera A) intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite, provvede alla preparazione e/o cottura di alimenti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- commis di cucina, sala e bar tavola calda, self service che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;

- addetto servizi mensa con almeno 15 mesi di anzianità nel settore;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- addetto al confezionamento di buffet stazione e pasticceria;

- secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;

- commis di cucina, sala, bar, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere p.e.);

- commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche

- addetto alla stiratura;

- addetto di lavanderia;

- guardiano notturno;

- addetto servizi mensa con meno di 15 mesi di anzianità nel settore;

- addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione;

- Guardarobiere clienti (vestiarista);

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Per il personale attualmente in forza inquadrato al 6° livello con anzianità di settore pari o superiore a 12 mesi alla data di sottoscrizione del presente CCNL, il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo alla firma del presente accordo.

Per il personale attualmente in forza inquadrato al 6° livello con anzianità di settore tra 6 e 12 mesi alla data di sottoscrizione del presente CCNL, il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo al compimento del dodicesimo mese.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);

- Lavatore catering;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Le Parti si impegnano nella stesura definitiva del contratto a declinare in un'ottica di genere i contenuti di cui al presente contratto.

Art. 79 - Caratteristiche del rapporto

.....

6) In considerazione di comprovate esigenze aziendali si valuteranno, nell'ambito dell'esame congiunto di cui all'art. 80 che segue, richieste individuali di consolidamento del lavoro supplementare svolto in modalità continuativa.

Articolo 135 - Modalità di fruizione

1. Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

2. Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

3. Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

4. L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

5. Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.

6. Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 179.

7. Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 179.

8. Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

9. 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 ferie, 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.

10. Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'articolo 127.

11. 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.

12. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

13. Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

14. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore è riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

15. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Articolo 114 – Riduzione dell'orario

---

(14) I permessi di cui sopra 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.

Articolo 153 – Assistenza sanitaria integrativa

.....

(2) La relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, il contributo obbligatorio annuo a favore della cassa è incrementato di euro 20,00 € a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1° gennaio 2026, il contributo obbligatorio annuo a favore della cassa è incrementato di euro 20,00 € a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri.

.....

(4) Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza, comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria come definito tra le Parti.

Articolo 161 – Paga base nazionale

(1) Le Parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

Livello	paga base	giu-24	giu-25	giu-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic 2027
Qa	1.706,48 €	82,22 €	65,78 €	65,78 €	49,33 €	65,78 €	328,88 €	**2.035,36 €**
Qb	1.540,98 €	74,25 €	59,40 €	59,40 €	44,55 €	59,40 €	296,99 €	**1.837,97 €**
1	1.396,07 €	67,26 €	53,81 €	53,81 €	40,36 €	53,81 €	269,06 €	**1.665,13 €**
2	1.230,58 €	59,29 €	47,43 €	47,43 €	35,57 €	47,43 €	237,16 €	**1.467,75 €**
3	1.130,82 €	54,48 €	43,59 €	43,59 €	32,69 €	43,59 €	217,94 €	**1.348,75 €**
4	1.037,75 €	**50,00 €**	**40,00 €**	**40,00 €**	**30,00 €**	**40,00 €**	**200,00 €**	**1.237,75 €**
5	939,96 €	45,29 €	36,23 €	36,23 €	27,17 €	36,23 €	181,15 €	**1.121,11 €**
6s	883,51 €	42,57 €	34,05 €	34,05 €	25,54 €	34,05 €	170,27 €	**1.053,78 €**
6	862,97 €	41,58 €	33,26 €	33,26 €	24,95 €	33,26 €	166,32 €	**1.029,28 €**
7	774,70 €	37,33 €	29,86 €	29,86 €	22,40 €	29,86 €	149,30 €	**924,01 €**

Per le aziende di cui all'art. 1 comma 1 paragrafo II, le Parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

Livello	paga base	giu-24	set-25	set-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic 2027
Qa	1.706,48 €	82,22 €	65,78 €	65,78 €	49,33 €	65,78 €	328,88 €	**2.035,36 €**
Qb	1.540,98 €	74,25 €	59,40 €	59,40 €	44,55 €	59,40 €	296,99 €	**1.837,97 €**
1	1.396,07 €	67,26 €	53,81 €	53,81 €	40,36 €	53,81 €	269,06 €	**1.665,13 €**
2	1.230,58 €	59,29 €	47,43 €	47,43 €	35,57 €	47,43 €	237,16 €	**1.467,75 €**
3	1.130,82 €	54,48 €	43,59 €	43,59 €	32,69 €	43,59 €	217,94 €	**1.348,75 €**
4	1.037,75 €	**50,00 €**	**40,00 €**	**40,00 €**	**30,00 €**	**40,00 €**	**200,00 €**	**1.237,75 €**
5	939,96 €	45,29 €	36,23 €	36,23 €	27,17 €	36,23 €	181,15 €	**1.121,11 €**
6s	883,51 €	42,57 €	34,05 €	34,05 €	25,54 €	34,05 €	170,27 €	**1.053,78 €**
6	862,97 €	41,58 €	33,26 €	33,26 €	24,95 €	33,26 €	166,32 €	**1.029,28 €**
7	774,70 €	37,33 €	29,86 €	29,86 €	22,40 €	29,86 €	149,30 €	**924,01 €**

Articolo 183 – Tredicesima mensilità

.....

(4) Per 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.

Articolo 184 - Quattordicesima mensilità

.....

6. A far data dalla sottoscrizione del presente contratto i periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio"), devono essere computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. A far data dal 1° dicembre 2027 i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.

CAPO XI – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 186 – 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 153 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 153 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. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di tre euro mensili a carico del datore di lavoro.

(6) Il contributo di cui al comma 5 è comprensivo del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria, come definito dalle Parti.

(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 cui all'articolo 157, 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.

13) Le Parti condividendo l'esigenza di garantire l'assistenza sanitaria integrativa a copertura dei periodi di sospensione per il lavoratori con contratto a part time ciclico si reincontreranno entro il 31 dicembre 2024 per individuare le specifiche soluzioni.

Articolo 199

Tutela della genitorialità

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

2. Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro:

a) per "congedo di maternità": si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei 2 mesi precedenti la data del parto e nei 3 mesi successivi al parto.

In alternativa, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro:

- a partire da 1 mese prima della data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla nascita a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del servizio sanitario, o con esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sottoposta sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;

- dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D. Lgs n. 151 del 2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.

b) per "congedo di paternità alternativo": si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità alternativo) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità

c) per "congedo di paternità obbligatorio" si intende: l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, poste a carico dell'Inps ed anticipata dal datore di lavoro.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D . Lgs. 151 del 2001 (congedo di paternità alternativo).

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

d)per "congedo parentale": si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 mesi di vita del bambino. Tale diritto è riconoscibile per ogni figlio nato e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino.

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 151 del 2001, ciascun genitore ha diritto ad astenersi per i seguenti periodi: la madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale, elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (ai sensi dell'art. 337 quater c.c.), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;

- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

3. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino o al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. Lgs. 151 del 2001. In caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

4. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano. In caso di fruizione del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. Lgs. 151 del 2001, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

5. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 217 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 209.

La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. lgs. 151 del 2001, ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di dimissioni di cui al precedente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

6. Ai sensi dell'art. 4 del decreto del presidente della Repubblica 25.11.1976 n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

7. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro e obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale e applicabile il divieto stesso.

8. I periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio") devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114 e, a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, anche della quattordicesima.

I periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114 a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dal 1 dicembre 2027.

9. Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22 del D.Lgs. 151 del 2001 la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'Inps, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 151 del 2001, pari all'80% della retribuzione. Durante il periodo di congedo parentale di cui all'art. 34 del decreto legislativo n. 151 del 2001 e s.m.i. il genitore che ne fruisce ha diritto a una indennità, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 151 del 2001, pari al 30% della retribuzione elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33.

10. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29.2.1980, n. 33.

11. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26 e 36 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

12. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità e parentale, fatto salvo quanto previsto agli artt. 183 e 184 del presente Contratto.

13. La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice o del genitore padre che avesse usufruito del congedo di paternità determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Articolo 200 – Integrazione congedo di maternità

(1) Durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e, a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, della quattordicesima mensilità.

Art. 201 - Congedo parentale

1.Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente Art., ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e/o integrazioni.

.....

4. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dagli artt. 26, e 36 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e successive modifiche e/o integrazioni.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi retribuiti di cui all'art. 114, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.

Articolo 202 – Riposi giornalieri

1-bis) nei casi previsti dall'art. 40 del D.lgs. n. 151/2001, il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto al padre lavoratore

7) i riposi di cui al presente articolo sono utili ai fini della integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, della quattordicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114.

Articolo .....Decorrenza e durata

(1) Il presente Contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2024 e sarà valido sino al 31 dicembre 2027.

(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.

Nota di raccordo

Le Parti in considerazione della necessità di porre attenzione al comparto della ristorazione collettiva che è ancora condizionato dalle problematiche relative all'aumento del costo delle materie prime e alla difficoltà di recupero degli aumenti dei contratti nei confronti delle committenze, si danno atto e convengono che tali peculiari situazioni rendono necessario prevedere una differente tempistica degli aumenti contrattuali, di cui al presente contratto. Concordano sul carattere di straordinarietà e non ripetibilità dell'intervento e di condividere un percorso di negoziazione anche attraverso la creazione di tavoli tecnici che considerino e monitorino le dinamiche macroeconomiche e inflazionistiche per l'anticipazione delle tranches. A tal fine, le Parti si incontreranno entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e, successivamente, a richiesta di una delle Parti.

Clausola Finale

Le Parti si impegnano ad effettuare sei mesi prima dalla scadenza del contratto un confronto funzionale a valutare possibili soluzioni correlate al periodo di vacanza contrattuale.

Letto, Confermato e Sottoscritto,

Federazione Italiana Pubblici Esercizi

Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi FILCAMS CGIL

Legacoop Produzione e Servizi

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT CISL

Confcooperative Lavoro e Servizi

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi UILTuCS

Agci-Servizi

con la partecipazione di Confcommercio - Imprese per l'Italia