



Circolare
CCNL

RINNOVO CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO

In data **5 giugno 2024**, tra FIPE (Federazione Italiana Pubblici Esercizi)-CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI-SERVIZI, con la partecipazione di CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia, e le OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 8 febbraio 2018 per i dipendenti aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, scaduto il 31 dicembre 2021 (cfr. Aggiornamenti AP nn. 88/2018, 99/2018, 272/2018, 311/2018, 537/2021).

Si riportano di seguito le principali novità.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911

studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

Sommario

DECORRENZA E DURATA.....	3
SFERA APPLICATIVA.....	3
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	3
INCREMENTI RETRIBUTIVI	4
MENSILITÀ SUPPLEMENTARI.....	4
Tredicesima.....	4
Quattordicesima.....	5
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.....	5
CASSA QUAS.....	5
PREMIO RISULTATO.....	6
ROL.....	7
FERIE	7
TUTELA DELLA GENITORIALITA'	7
RIPOSI GIORNALIERI	8
LAVORO A TEMPO PARZIALI.....	8



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

DECORRENZA E DURATA

Il contratto, fatte salve le specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2024 e scade il 31 dicembre 2027, sia per la parte economica che per quella normativa. 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 6 mesi prima della scadenza. Inoltre, il contratto produrrà i suoi effetti anche dopo la suddetta scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo. Viene assunto dalle Parti l'impegno ad effettuare 6 mesi prima della scadenza del CCNL un confronto funzionale a valutare possibili soluzioni correlate al periodo di vacanza contrattuale.

SFERA APPLICATIVA

L'accordo precisa che nell'ambito delle aziende

- dei pubblici esercizi, rientrano anche le aziende addette alla preparazione, confezionamento esomministrazione di pasti e bevande (banqueting), e
- della ristorazione collettiva, sono ricomprese le aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering).

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Si è provveduto all'aggiornamento della classificazione del personale con l'inserimento di alcune figure professionali nei vari livelli contrattuali. Viene specificato che, con riferimento al **personale** attualmente **in forza** inquadrato al **6° livello** con **anzianità di settore**:
- **pari o superiore a 12 mesi** alla data di sottoscrizione del CCNL (5 giugno 2024), il **passaggio** automatico al **6° livello super** avverrà il mese successivo alla firma dell'Accordo di rinnovo (luglio 2024);
- **tra 6 e 12 mesi** alla data di sottoscrizione del CCNL (5 giugno 2024), il **passaggio** automatico al **6° livello super** avverrà il mese successivo al compimento del 12° mese.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911

studio@negriassociati.com

www.negriassociati.com

INCREMENTI RETRIBUTIVI

- Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime della **paga base** nazionale pari a **200,00euro** per il **4° livello** (con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali), da corrispondersi in 5 tranches:
- 50,00 euro a partire dal 1° giugno 2024;
- 40,00 euro a partire dal 1° giugno 2025 (1° settembre 2025 per le aziende della ristorazione collettiva);
- 40,00 euro a partire dal 1° giugno 2026 (1° settembre 2026 per le aziende della ristorazione collettiva);
- 30,00 euro a partire dal 1° giugno 2027;
- 40,00 euro a partire dal 1° dicembre 2027.

Gli importi degli incrementi retributivi risultano i seguenti.

Livello	Aumenti a partire dal				
	1° giugno 2024	1° giugno 2025*	1° giugno 2026*	1° giugno 2027	1° dicembre 2027
QA	82,22	65,78	65,78	49,33	65,78
QB	74,25	59,40	59,40	44,55	59,40
1	67,26	53,81	53,81	40,36	53,81
2	59,29	47,43	47,43	35,57	47,43
3	54,48	43,59	43,59	32,69	43,59
4	50,00	40,00	40,00	30,00	40,00
5	45,29	36,23	36,23	27,17	36,23
6S	42,57	34,05	34,05	25,54	34,05
6	41,58	33,26	33,26	24,95	33,26
7	37,33	29,86	29,86	22,40	29,86

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

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Tredicesima



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

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.

Quattordicesima

Si conviene che, a far data dalla sottoscrizione del presente contratto (**5 giugno 2024**), i periodi di **congedo di maternità e di paternità** ("alternativo" e "obbligatorio") vanno **computati** ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.

A partire dal **1° dicembre 2027** saranno **computati** ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima i **periodi di congedo parentale**.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'accordo prevede che, a decorrere **dal 1° gennaio 2027**, il **contributo** obbligatorio a favore del **Fondo EST** sia **incrementato** di **3,00 euro mensili**, a carico del **datore** di lavoro. Conseguentemente, dal 1° gennaio 2027 il contributo dovuto al Fondo EST sarà pari a **15,00 euro mensili** (per 12 mensilità). 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 incontreranno entro il **31 dicembre 2024** per individuare le specifiche soluzioni.

CASSA QUAS

Il rinnovo in esame prevede l'aumento anche della contribuzione dovuta dal datore di lavoro alla cassa di assistenza sanitaria QUAS per i lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri.

Nel particolare, il **contributo obbligatorio** dovuto alla **Cassa QUAS** dal datore di lavoro **aumenta**:

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

Tali importi 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. Conseguentemente, la contribuzione alla Cassa QUAS è così ridefinita.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911

studio@negriassociati.com

www.negriassociati.com

Decorrenza	Contributo c/Datore di lavoro	Contributo c/Quadro	Totale contributo annuo
fino al 31 dicembre 2024	340,00 euro	50,00 euro	390,00 euro
Dal 1° gennaio 2025	360,00 euro	50,00 euro	410,00 euro
Dal 1° gennaio 2026	380,00 euro	50,00 euro	430,00 euro

PREMIO RISULTATO

In tema di effettività della diffusione della contrattazione di 2° livello ed in particolare di **premio di risultato**, sono state definite alcune integrazioni alle previsioni contrattuali (art. 13 del CCNL), stabilendo che il premio è **assorbito**, sino a concorrenza, da **ogni trattamento** economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, che venga riconosciuto **successivamente** al **1° giugno 2024**.

Nell'ipotesi in cui, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa, **non** si raggiunga un **accordo** sul premio di risultato entro il **31 ottobre 2026**, il datore provvederà all'erogazione, con la retribuzione del mese di **novembre 2027**, dei seguenti importi.

Livello	Importo
A, B	186,00
1, 2, 3	158,00
4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

Si conferma che in alternativa alle suddette somme, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà l'importo di 140,00 euro (riproporzionato per i part time) a strumenti di welfare. In ragione di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi naturali estremi (accertate dalle organizzazioni stipulanti l'accordo, anche a livello territoriale o aziendale), è disposto per le aziende l'esonero da tali importi. I lavoratori hanno la possibilità di destinare i valori di cui sopra al Fondo di previdenza complementare Fon.Te., restando fermo quanto previsto dall'accordo 17 luglio 2018 in tema di previdenza complementare (cfr. Aggiornamento AP n. 311/2018).



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

ROL

In materia di riduzione dell'orario di lavoro, fermo restando che i **permessi ROL** non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, viene precisato che, tuttavia, i periodi di **congedo per maternità**, per **paternità** e di **congedo parentale** sono **utili** ai fini della loro **maturazione**

FERIE

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.

TUTELA DELLA GENITORIALITA'

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 "**congedo di paternità obbligatorio**" consiste nell'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di **10 giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 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 **20 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.

Si ricorda che il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e spetta anche al padre adottivo/affidatario.

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 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

I periodi indennizzabili di **congedo parentale** sono i seguenti:

e alla madre, fino al 12° anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

e al padre, fino al 12° anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911

studio@negriassociati.com

www.negriassociati.com

e 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;

e 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 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/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.

Si ricorda che durante il periodo di **congedo di maternità** alla lavoratrice spetta un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione. Durante il periodo di **congedo parentale** il genitore che ne fruisce ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di due mesi fino al 6° anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione per il primo mese e al 60% per il secondo mese (80% limitatamente all'anno 2024). In tema di **integrazione congedo di maternità** (art. 200 del CCNL) viene precisato che i **periodi di congedo di maternità e paternità** sono **utili** ai fini del calcolo della **13ma** e, dalla sottoscrizione del contratto (**5 giugno 2024**), della **14ma**.

I periodi di **congedo parentale** sono **computati** nell'anzianità di servizio e non comportano di ferie, permessi retribuiti in tema di riduzione dell'orario, **13ma** e, a far data dal **1° dicembre 2027**, della **14ma** mensilità.

RIPOSI GIORNALIERI

Il datore deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo (di 1 ora ciascuno), anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Nei casi di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001, il diritto spetta al padre lavoratore. I suddetti riposi sono utili per l'integrale maturazione e corresponsione della **13ma**, della **14ma**, delle ferie e dei permessi retribuiti in tema di riduzione dell'orario.

LAVORO A TEMPO PARZIALI

In ragione di comprovate esigenze aziendali, è prevista la valutazione delle richieste individuali di consolidamento del lavoro supplementare svolto in modalità continuativa.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911

studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com