

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di **MARIO TAURINO**

Rinnovo Ccnl Turismo, ristorazione e pubblici esercizi

Il 5.06.2024, Fipe, Legacoop produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs hanno rinnovato il Ccnl, valido fino al 31.12.2027 e con decorrenza dal 1.06.2024. Si riportano alcune delle principali innovazioni.

Campo di applicazione - Il campo di applicazione del Ccnl viene ampliato: nell'ambito dei pubblici esercizi, alle aziende addette alla preparazione, confezionamento e somministrazione dei pasti e bevande (**banqueting**); in quello della ristorazione collettiva, invece, alle aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (**catering**).

Classificazione del personale - Vengono ridefiniti alcuni profili professionali per ogni livello e, con riferimento alle aziende di **banqueting** e **catering** vengono definiti: al 4° livello: l'addetto all'attività di produzione di pasti, alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento dello spazio cucina, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio e il cameriere, intendendosi per tale il lavoratore anche addetto alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento dello spazio cucina, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio; al 5° livello, l'addetto alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento dello spazio cucina, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio. Viene anche fissato il **tempo massimo di permanenza nel livello sesto**: per il personale con anzianità pari o superiore a 12 mesi alla data di sottoscrizione del Ccnl, il passaggio al livello 6 Super avverrà nel mese successivo alla firma dell'accordo (luglio 2024); per il personale con anzianità di settore tra i 6 e i 12 mesi alla data di sottoscrizione del Ccnl, il passaggio al livello 6 Super avverrà al compimento del 12° mese.

Minimi tabellari - In allegato i [nuovi importi mensili](#) previsti dal contratto collettivo. Si attendono comunque le tabelle ufficiali, anche alla luce del fatto che nel testo di rinnovo alcuni totali sono errati di qualche centesimo.

Premi di produttività - In tema di effettività della diffusione della contrattazione di 2° livello (art. 13 Ccnl), con particolare riferimento al premio di risultato è stato stabilito che lo stesso, non utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, **è assorbito**, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal Ccnl, che venga riconosciuto **successivamente al 1.06.2024**.

Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa, **non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 31.10.2026**, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2027, i seguenti importi: A, B: 186,00 euro; 1, 2, 3: 158,00 euro; 4, 5: 140,00 euro; 6S, 6, 7: 112,00 euro. **In alternativa**, a seguito di accordo aziendale/territoriale l'azienda destinerà la somma di **140euro** (proporzionati nel caso di part-time) a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente. Soltanto a fronte di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento a eventi naturali estremi, accertate dalle Organizzazioni stipulanti l'accordo, anche a livello territoriale o aziendale, le aziende saranno esonerate dall'importo suddetto.

Assistenza integrativa - Dal 1.01.2027 il contributo obbligatorio a carico azienda al Fondo sanitario EST è **elevato a 15,00 euro mensili** (3 euro in più del valore attuale). Per quanto concerne, invece, il contributo obbligatorio a carico azienda a favore della Qu.A.S. lo stesso è elevato a: **360,00euro** annui dal 1.01.2025; **380,00euro** annui dal 1.01.2026. **Maternità** - La maternità, la paternità (obbligatoria e alternativa) e i congedi parentali saranno computati ai fini della maturazione di ferie, Rol, tredicesima e quattordicesima: da notare, però, come quest'ultima maturerà solo dal 1.12.2027 con riferimento ai congedi parentali.

Permessi - Vengono disciplinati i **congedi per le donne vittime di violenza di genere**, secondo le previsioni dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015.

Alle lavoratrici inserite in percorsi debitamente certificati spetta il diritto di astensione dal lavoro per un **periodo massimo di 90 giorni lavorativi**: salvi i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 7 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo e producendo la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi.

Durante il congedo, alla lavoratrice spetta **un'indennità**, corrispondente all'ultima retribuzione, che viene anticipata