

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Sembrava impossibile, ma dopo una lunga e faticosa negoziazione, di quasi 5 anni, il giorno 8 febbraio 2018 è stato firmato il **primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei settori dei Pubblici Esercizi, della Ristorazione Collettiva e Commerciale e del Turismo**.

Il nuovo CCNL, firmato per la parte datoriale da FIPE – Confcommercio, Angem, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative e AGCI Servizi e dalle Organizzazioni Sindacali di Categoria del settore, ha un campo di applicazione che interessa oltre un milione di addetti di un settore dove operano più di 300.000 imprese come bar, ristoranti, trattorie, pizzerie, pub, mense scolastiche, ospedaliere e aziendali, grandi aziende della ristorazione commerciale multi localizzata, imprese della ristorazione collettiva, cooperative della ristorazione, stabilimenti balneari, discoteche, sale bingo etc.

Un contratto indipendente, svincolato rispetto ai contratti precedenti dedicato solo al settore del fuoricasa che favorirà una nuova organizzazione del lavoro, strutturata in modo dinamico e non ingessato, adattata alle esigenze di mercato che pone al centro il lavoratore.

L'intesa è complessivamente **fondata sul salario, con un aumento in busta paga di €100 a regime**, sul rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa, sulla durata quadriennale (1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2021), su **importanti innovazioni mirate al recupero di produttività**, sulla **rivisitazione della parte normativa**, in particolare per quel che riguarda l'apprendistato, il contratto a tempo determinato, il lavoro in somministrazione e nuove opportunità per il part time weekend e sull'importante **aggiornamento della normativa sui cambi in appalto per la ristorazione collettiva**.

Il nuovo CCNL contiene una riformulazione dei principali istituti contrattuali riguardanti il mercato del lavoro. Tale intervento si è reso necessario per adeguare ed armonizzare la normativa precedentemente utilizzata a seguito delle riforme sul mercato del lavoro ed in particolare dal Jobs Act.

In materia di contratto a tempo determinato, le parti hanno stabilito percentuali, anche superiori al 20% (percentuali legate alla dimensione aziendale), di lavoratori che possono essere assunti con questa tipologia di contratto. L'accordo prevede la non applicazione al settore della regola sulla trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato nei casi di successione di più rapporti di lavoro che superino il limite temporale di 36 mesi (stagionalità e intensificazioni) e la non applicazione dei termini previsti in caso di riassunzione (cd. stop and go), nei casi di nuove attività, sostituzioni, stagionalità ed intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

Il nuovo CCNL contiene una disciplina dell'apprendistato aggiornata alle recenti modifiche introdotte dal Jobs Act specifica anche per l'apprendistato di primo e terzo livello. La percentuale di conferma per l'assunzione di nuovi apprendisti, in precedenza fissata al 70%, viene definita nel 50% degli apprendisti nel triennio precedente. La nuova proporzione numerica è di 3 apprendisti ogni due qualificati. Viene definita la disciplina contrattuale dell'apprendistato di primo e terzo livello.

Ampliato il ricorso alla somministrazione a tempo determinato, fino ad un massimo del 10%, con un minimo di tre lavoratori somministrati, per unità produttiva. Il ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato è sempre consentito nei casi di sostituzione di lavoratori assenti e in occasione di eventi fieristici e similari.

In materia di organizzazione del lavoro, viene introdotta una nuova disciplina delle flessibilità dell'orario di lavoro con una distribuzione c.d. multiperiodale che prevede la possibilità di superare l'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 20 settimane.

Nuove regole anche per la maturazione e fruizione delle cd. ROL (Riduzione orario di lavoro). Maturazione ridotta e progressiva delle ROL per i neoassunti, a partire dal 1° gennaio 2018, pari a 32 ore per i primi due anni, per il terzo e quarto anno pari a 68 ore e dal quinto anno 104 ore come previsto per la generalità dei lavoratori. Sono esclusi da tale nuova progressiva maturazione gli assunti a seguito di cambio di appalto, per i quali si considererà l'anzianità di settore. Inoltre, il nuovo CCNL introduce la possibilità per le aziende di disporre, per tutti i lavoratori, la fruizione delle ROL, fino ad un massimo di 72 ore annuali, senza il riconoscimento di ore di ROL aggiuntive, come invece previsto nel CCNL precedentemente applicato dalle imprese di settore (CCNL Turismo 20 febbraio 2010).

Il contratto ridefinisce la scala di maturazione degli scatti di anzianità che passa da triennale a quadriennale, salvaguardando il solo scatto in maturazione al 31 dicembre 2017 che maturerà, quindi, ancora in tre anni. Il nuovo CCNL riduce l'incidenza degli scatti, eliminandoli, in maniera strutturale, sul calcolo della quattordicesima mensilità, e temporaneamente, fino al 31 ottobre 2021, sulla determinazione della quota annua di retribuzione utile al calcolo del T.F.R..

Confermata la previsione di un premio di risultato, la cui erogazione è connessa al raggiungimento di obiettivi definiti con accordo integrativo. Qualora non venga definito un accordo integrativo sul premio di risultato, entro il 31 ottobre 2020, l'accordo ha introdotto la possibilità di destinare l'elemento economico di garanzia in strumenti di welfare.

Introdotti strumenti per la lotta al dumping contrattuale a garanzia delle prestazioni dell'ente bilaterale e dell'assistenza sanitaria integrativa. Il nuovo CCNL stabilisce per l'Assistenza Sanitaria Integrativa nuovi contributi mensili a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° febbraio 2018 a carico delle aziende è previsto un contributo di 11,00 euro mensili per lavoratore, per 12 mensilità. Il contributo sarà di 12,00 euro dal 1° gennaio 2019.

Le parti hanno teso al rafforzamento del valore del contratto collettivo nazionale quale strumento essenziale per il riconoscimento e la tutela delle imprese e dei lavoratori in

occasione dei cambi di appalto e subentri in concessione. L'accordo precisa le condizioni e le modalità con le quali avvengono i cambi di appalto nella ristorazione collettiva: tra le varie novità in materia il **termine dei sei mesi minimi di permanenza dei lavoratori sull'appalto per poter beneficiare della cd. clausola sociale, e tempistiche più certe per il confronto tra azienda uscente, subentrante e Organizzazioni Sindacali.** Sono state confermate le disposizioni definite nell'accordo stipulato, dalla FIPE con le Organizzazioni Sindacali, il 3 agosto 2016, per il settore della ristorazione commerciale che opera sulla rete autostradale mediante gare di assegnazione per l'affidamento in sub-concessione dei servizi di ristoro e di market. Per gli altri subentri e passaggi, compresi quelli riguardanti i centri commerciali, viene precisato che solo nel caso in cui non si configuri una cessione di azienda o di ramo di azienda, si applica la normativa del cambio di gestione prevista per la ristorazione collettiva.

Da segnalare anche l'adeguamento della trattenuta pasto per i lavoratori che usufruiranno del servizio di vitto che, con decorrenza dal 1° gennaio 2018, sarà aumentato di 0,20€ per ogni anno di vigenza contrattuale.

Infine, viene introdotto un codice di tutela in linea con la normativa europea in materia a difesa delle vittime di molestie e di atti di violenza nei luoghi di lavoro

È proprio vero il detto che dopo la pioggia viene il sereno. Dopo anni di relazioni sindacali complicate, di contrapposizione, di confronto acceso e di scontro è emerso il senso di responsabilità di tutti i firmatari e la voglia di far fiorire un nuovo modello di relazioni sindacali improntate sulla fiducia, consapevoli che le opportunità e le sfide future saranno maggiori di quelle passate.

Pietro Rizzi

Ufficio Relazioni Industriali Elio Ristrazione S.p.A.

Dottore di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro

 @PietroRizzi85

Andrea Stocco

Ufficio Relazioni sindacali, previdenziali e formazione Fipe-Confcommercio

Dottore di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro

 @AStocco

Scarica il **PDF** 