

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO – ACCORDO DI RINNOVO 05/06/2024

FIPE Confcommercio, Legacoop Produzione e servizi, CONFCOOPERATIVE lavoro e servizi, AGCI Servizi con Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno sottoscritto in data 5 giugno 2024 l'accordo per il rinnovo del CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO. Si esaminano di seguito le principali novità:

DECORRENZA E DURATA

Il CCNL decorre dal 1° giugno 2024 e scadrà il 31 dicembre 2027.

MINIMI RETRIBUTIVI

In seguito agli incrementi stabiliti dall'accordo, i valori della paga base nazionale risultano i seguenti:

Pubblici esercizi

Liv.	Importi mensili (solo paga base)				
	Dal 1.6.2024	Dal 1.6.2025	Dal 1.6.2026	Dal 1.6.2027	Dal 1.12.2027
QA	1.788,70	1.854,48	1.920,27	1.969,60	2.035,36
QB	1.615,23	1.674,63	1.734,03	1.778,58	1.837,97
1	1.463,34	1.517,15	1.570,96	1.611,32	1.665,13
2	1.289,89	1.337,32	1.384,75	1.420,32	1.467,75
3	1.185,29	1.228,88	1.272,47	1.305,16	1.348,75
4	1.087,75	1.127,75	1.167,75	1.197,75	1.237,75
5	985,25	1.021,48	1.057,71	1.084,88	1.121,11
6s	926,08	960,13	994,18	1.019,72	1.053,78
6	904,55	937,81	971,07	996,02	1.029,28
7	812,03	841,89	871,75	894,15	924,01

Contingenza pubblici esercizi

Liv.	Importo
QA	542,70
QB	537,59
1	536,71
2	531,59
3	528,26
4	524,94
5	522,37
6s	520,64
6	520,51
7	518,45

Pubblici esercizi minori e Stabilimenti balneari di 3° e 4° cat.

Liv.	Importi mensili (solo paga base)				
	Dal 1.6.2024	Dal 1.6.2025	Dal 1.6.2026	Dal 1.6.2027	Dal 1.12.2027
QA	1.783,03	1.848,51	1.914,59	1.963,92	2.029,70
QB	1.610,07	1.669,47	1.728,87	1.773,42	1.832,82
1	1.458,18	1.511,99	1.565,80	1.606,16	1.659,97
2	1.285,50	1.332,93	1.380,36	1.415,93	1.463,36
3	1.181,42	1.225,01	1.268,60	1.301,29	1.344,88
4	1.084,39	1.124,39	1.164,39	1.194,39	1.234,39
5	982,16	1.018,39	1.054,62	1.081,79	1.118,02
6s	923,24	957,29	991,34	1.016,88	1.050,93
6	901,70	934,96	968,22	993,17	1.026,43
7	809,45	839,31	869,17	891,57	921,43

Contingenza pubblici esercizi minori e Stabilimenti balneari di 3° e 4° cat.

Liv.	Importo
QA	542,19
QB	537,12
1	536,24
2	531,20
3	527,91
4	524,64
5	522,09
6s	520,38
6	520,25
7	518,22

PREMI LEGATI ALLA PRODUTTIVITA'

Qualora non venga sottoscritto un accordo sul premio di risultato entro il 31 ottobre 2026, dovranno essere erogati, con la retribuzione del mese di novembre 2027, i seguenti importi:

Livelli	Importi
A e B	186,00
1, 2 e 3	158,00
4 e 5	140,00
6S, 6 e 7	112,00

Il premio compete ai lavoratori qualificati, in forza nel mese precedente la scadenza di erogazione, e che risultino iscritti nel LUL (Libro unico del lavoro) da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante, in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.



Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

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

A seguito di accordo aziendale/territoriale l'azienda potrà destinare la somma di euro 140 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente. Tale somma sarà riproporzionata per il personale a tempo parziale.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare il valore del premio al Fondo di previdenza complementare Fon.Te.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Sono state aggiornate le declaratorie dei vari livelli contrattuali e sono stati introdotti nuovi profili professionali nonché eliminati alcuni profili esistenti ormai obsoleti. Lo Studio si rende disponibile a supportare le Aziende clienti, nell'attività di valutazione della coerenza dei profili professionali in essere, non appena disponibili le declaratorie contrattuali definitive.

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) e per congedo parentale, nonché per malattia od infortunio.

PERMESSI PER RIDUZIONE DI ORARIO – ROL

I permessi per riduzione di orario 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 alla maturazione.

QUAS

Dal 1° gennaio 2025 il contributo obbligatorio a carico azienda a favore della Cassa QUAS è aumentato di 20,00 euro annui per ogni lavoratore assunto con la qualifica di QUADRO, pertanto, il contributo annuo totale sarà pari ad euro 410,00 di cui 360,00 euro a carico azienda e 50,00 euro a carico lavoratore.

Dal 1° gennaio 2026 il contributo obbligatorio a carico azienda a favore della Cassa QUAS è aumentato di ulteriori 20,00 euro annui per ogni lavoratore assunto con la qualifica di QUADRO, pertanto, il contributo annuo totale sarà pari ad euro 430,00 di cui 380,00 euro a carico azienda e 50,00 euro a carico lavoratore.





Gli importi versati sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela ed assistenza, comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

FONDO EST

Dal 1° gennaio 2027 il contributo obbligatorio a carico azienda a favore del Fondo EST è aumentato di 3,00 euro mensili per ogni lavoratore; pertanto, da tale data il contributo mensile totale sarà pari ad euro 15,00 a carico azienda.

Gli importi versati sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela ed assistenza, comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

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, 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.

TREDICESIMA

I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo ed obbligatorio) e per congedo parentale devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità

QUATTORDICESIMA

A decorrere dal 01/06/2024, i periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo ed obbligatorio) devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.

I periodi di congedo parentale dovranno essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità a decorrere dal 1° dicembre 2027.

TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Rivisitati, aggiornandoli alle norme di legge, gli articolati riferiti ai congedi di maternità e paternità obbligatori e facoltativi, migliorando l'articolato esistente.

CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione contro la violenza di genere ha diritto ad un congedo retribuito massimo di 90 giorni lavorativi, su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni, con un preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del congedo.





Vengono, inoltre, previsti ulteriori 90 giorni di aspettativa, a richiesta della lavoratrice, retribuiti dall'azienda con un'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto

La lavoratrice ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in tempo parziale e viceversa e può presentare richiesta di trasferimento.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

STUDIO DAFE STP S.R.L.

