

Rinnovato il contratto dei Pubblici Esercizi, della Ristorazione e del Turismo: analisi delle principali novità

A cura di **Pietro Rizzi** (*Responsabile Relazioni Industriali e Politiche del Lavoro Gruppo CAMST*) e **Monica Zanotto** (*Consulente del Lavoro - Studio Stella & Associati di Vicenza*)

Con la sottoscrizione del **rinnovo**, in data 5 giugno scorso, **del CCNL per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo**, si è conclusa una trattativa che proseguiva, tra accelerazioni e frenate, da oltre un anno.

Un contratto, quello appena rinnovato, che darà garanzie a circa un milione di addetti operanti presso imprese dei **pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e commerciale, degli stabilimenti balneari** e financo dei **rifugi alpini**.

Il confronto tra le Organizzazioni Sindacali di settore (Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS) e le Organizzazioni datoriali (FIPE - Confcommercio, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Produzione e Servizi, AGCI Servizi) ha preso avvio in **forte ritardo rispetto alla scadenza della precedente vigenza contrattuale** fissata al 31 dicembre 2021 a seguito degli strascichi degli effetti negativi sul settore dovuti alla pandemia. La trattativa, infatti, seppur preceduta dallo scambio formale delle piattaforme di rivendicazione, è entrata nel vivo solamente nel giugno 2023, un anno e mezzo dopo la scadenza del CCNL.

In fase iniziale era chiara una **distanza** molto marcata **tra le pretese sindacali e le aspettative della compagine datoriale**: da un lato infatti si riteneva importante superare alcune delle “concessioni” riconosciute dai sindacati nel CCNL del 2018 alla luce del buon andamento dell’economia del settore post pandemia e dall’altro lato le associazioni datoriali ritenevano che il percorso di spinta verso una maggiore produttività del lavoro dovesse essere rimarcato.

Nell’incontro del 6 settembre 2023 le Organizzazioni Sindacali, insieme ad altri elementi dirompenti, comunicarono la loro richiesta di aumento salariale, fino a quel momento non resa palese, pari a 278 euro (per IV livello, da riparametrarsi), andando di fatto ad **introdurre il meccanismo**, portato fino al termine della trattativa, **di riconoscere l’indice inflazionistico previsto IPCA** (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato) dal 2022 – primo anno post vigenza precedente – sino al 2025. Oltre a ciò, di fatto chiudendo ogni spazio al negoziato, **i Sindacati** posero come punto fermo l’indisponibilità a trattare altri temi penalizzanti nei confronti dei lavoratori facendo comprendere che **l’intenzione era di giungere ad un accordo di rinnovo meramente economico**.

Risultò a quel punto chiaro che le parti datoriali, sino a quel momento ferme nel portare avanti richieste di revisione di alcuni istituti contrattuali, non avrebbero accettato la discussione in tali termini. Fu così che nella **riunione plenaria del 31 ottobre 2023 le parti sociali presero atto di una distanza incolmabile, andando di fatto a rompere il tavolo delle trattative**.

Nei mesi successivi alcuni elementi hanno certamente **favorito le condizioni per una ripresa delle trattative con prospettive diverse**; dapprima lo sciopero del 17 novembre 2023, che seppur rivolto contro le politiche del Governo, ha impattato in modo rilevante per il settore, e successivamente quello specifico del 22 dicembre 2023 per protestare contro lo stallo delle trattative per i contratti collettivi dei dipendenti del Terziario, Distribuzione e Servizi, della

Distribuzione Moderna Organizzata, della Distribuzione Cooperativa, e del comparto turistico ricettivo alberghiero, della Ristorazione Collettiva e Commerciale, delle Agenzie di Viaggio e delle Aziende Termali che ha visto un'adesione importante, per giunta a ridosso delle festività natalizie.

Inoltre, si è manifestato **un forte scontro**, in seno alla compagine datoriale, tra le associazioni rappresentanti le imprese di ristorazione collettiva, sotto-settore di assoluto rilievo nel contesto più generale della Ristorazione e dei Pubblici Esercizi: l'Associazione ANGEM, firmataria del CCNL, espressione di alcune tra le più grandi imprese multinazionali di settore ed aderente fino a quel momento alla FIPE-Confcommercio, ha comunicato in data 7 marzo 2024 il recesso da FIPE e ad ha contestualmente ufficializzato la sua uscita dalle trattative per il CCNL. Tale azione, unita al fatto che un'altra Associazione di settore non firmataria del CCNL (ANIR - Confindustria) non ha mai partecipato alle trattative, **ha frammentato il settore della ristorazione collettiva, lasciando al tavolo negoziale il mondo cooperativo** rappresentato da Legacoop, Confcooperative e AGCI.

Con la primavera 2024 le trattative sono conseguentemente riprese con l'esplicito obiettivo di giungere ad un rinnovo entro l'estate. Le posizioni, inizialmente molto distanti, hanno visto le Parti sempre più avvicinarsi con l'abbandono da parte delle Organizzazioni Sindacali e delle Organizzazioni datoriali di alcune **richieste** tra cui, per parte sindacale, **della domanda di aumento dei monte ore minimo contrattuali e di clausole di consolidamento dell'orario svolto come supplementare, dell'introduzione dell'indennità di vacanza contrattuale e di adeguamento all'IPCA, di modifiche della regolamentazione dell'apprendistato, di revisione profonda degli inquadramenti, della revisione del secondo livello di contrattazione e, per parte datoriale, della riconversione di parte delle ore di "Riduzione Orario di Lavoro" in formazione facoltativa, della sterilizzazione degli scatti di anzianità nel computo del TFR, dell'aumento della trattenuta vitto, dell'aumento del periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato, della regolamentazione dello sciopero dell'ambito della ristorazione collettiva.**

L'accordo di rinnovo, che come si vedrà è stato in **buona parte di natura economica**, ha alla fine riconosciuto l'eterogeneità dei settori rientranti nella sfera di applicazione del CCNL, andando addirittura a prevedere **erogazioni diverse in termini temporali tra alcuni comparti con conseguenti montanti differenziati.** Sono stati inoltre stabiliti rimandi a tavoli specifici, soprattutto per quanto concerne la ristorazione collettiva e la definizione di soluzioni rispetto a tematiche specifiche che difficilmente in seno al rinnovo del CCNL avrebbero potuto trovare soluzioni condivise, anche alla luce di rappresentanze datoriali per certi versi monche o parziali.

Per quanto riguarda la **parte economica**, il rinnovo contrattuale prevede **un incremento dei minimi retributivi per i lavoratori del settore a decorrere dal 1° giugno 2024.** La prima tranche di incremento pari a 50 euro verrà corrisposta da pari decorrenza, a cui seguiranno altre quattro tranche di 40, 40, 30 e 40 euro, per un importo complessivo di 200 euro sul IV livello, da riparametrarsi sugli altri livelli, fino al 31 dicembre 2027. **I tempi di erogazione delle tranche sono differenziate per il settore dei pubblici esercizi** (giugno 2024, 2025, 2026, 2027 e l'ultima a dicembre 2027) **e della ristorazione collettiva** (giugno 2024, settembre 2025, 2026 e giugno e settembre 2027), in ragione delle conseguenze che l'aumento delle materie prime hanno avuto sul comparto della ristorazione collettiva, ed in generale alla luce della forte crisi di settore.

In tema di **assistenza sanitaria integrativa**, le parti sociali hanno rafforzato il ruolo del **Fondo Est**, valorizzando la centralità del welfare contrattuale, che si affianca al sistema sanitario nazionale e ad oggi offre prestazioni sanitarie ad oltre due milioni di dipendenti appartenenti al

settore del terziario. A tal fine, **la quota prevista** esclusivamente a carico azienda da destinare mensilmente, **passa da 12 a 15 euro a partire dal 1° gennaio 2027**. Il **contributo** per la cassa di assistenza sanitaria istituita per **i quadri viene incrementato di 20 euro** a carico del datore di lavoro **a decorre dal 1° gennaio 2025 e successivamente** – di ulteriore pari importo – **dal 1° gennaio 2026**.

Le parti condividono altresì la necessità di **incontrarsi nuovamente per definire delle soluzioni finalizzate a garantire la parità di trattamento nell’assistenza sanitaria continuativa** ai lavoratori assunti con contratto **part time ciclico**, tipologia contrattuale largamente diffusa soprattutto nella ristorazione collettiva in ambito scolastico, nell’ottica di **contemperare costi aziendali e diritto dei lavoratori alle prestazioni sanitarie integrative**.

All’interno della parte normativa, viene introdotta per la prima volta il tema della **parità di genere e misure al contrasto del fenomeno della violenza di genere**, prevedendo che **le donne vittime di violenza possano prolungare il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione** già previsto dall’art. 24 del D.lgs. 80/2025 di **ulteriori 90 giorni lavorativi**, percependo un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione di fatto. Nell’ottica di **ridurre il gender gap** le parti hanno previsto l’istituzione di una **figura specializzata per le aziende sopra i 50 dipendenti** con l’assegnazione di specifici compiti denominata Garante della parità e una **commissione permanente per le pari opportunità in seno all’Ente bilaterale**. Vengono introdotte delle previsioni di realizzazione di iniziative, di natura formativa e informativa, anche attraverso la predisposizione di materiali ad hoc, mirati a promuovere comportamenti e condotte responsabili sui luoghi di lavoro.

Il sistema di classificazione del personale è stato parzialmente ridefinito, eliminando profili professionali non più idonei all’attuale mercato del lavoro e **rivedendo il livello di inquadramento di altre figure** sulla base della loro specifica evoluzione. Sono stati introdotti profili afferenti alla sicurezza e mutate figure già esistenti all’interno di contratti integrativi di alcune aziende, quali l’operatore della ristorazione organizzata (V livello) e rinominate alcune figure professionali. **Cambiano le progressioni di carriera** e per i lavoratori addetti al servizio mensa il passaggio automatico dal VI° livello al livello superiore avverrà dopo 15 mesi in luogo dei precedenti 12 mesi. **Non sono tuttavia state modificate le declaratorie**, andando quindi a confermare l’impianto generale del sistema della classificazione.

L’accordo in trattazione interviene in **materia di conciliazione vita – lavoro**, aggiornando le disposizioni sulla tutela della genitorialità e congedi parentali, in ottemperanza al novellato D.lgs. 151/2001. In particolare, **i periodi di congedo di maternità e paternità** – sia alternativo che obbligatorio – di **congedo parentale** e la **fruizione dei riposi giornalieri non comportano la riduzione di ferie e permessi** e ai fini dell’**integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità**, nonché dell’anzianità di servizio a decorrere dalla data di sottoscrizione dell’accordo. A partire **dal 1° dicembre 2027**, i periodi di **congedo parentale** saranno computati con lo stesso criterio **anche ai fini della quattordicesima mensilità**.

Le parti firmatarie del contratto hanno confermato che nell’ambito dell’esame congiunto previsto per le modalità di utilizzo del lavoro a tempo parziale - ampiamente diffuso nel settore - **saranno valutate le richieste individuali di consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa**. Tale passaggio è risultato un compromesso rispetto alle richieste sindacali che puntavano ad una formulazione più cogente e le istanze datoriali che miravano a maggiore flessibilità in materia.

Le parti hanno convenuto una diversa tempistica inerente agli aumenti contrattuali specifici del settore della ristorazione collettiva, in ragione della crisi che il settore sta affrontando,

dovuta anche all'aumento dei costi delle materie prime e - a tal fine - **hanno definito di incontrarsi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo e, successivamente, a richiesta di una delle parti.** Le parti stipulanti si sono impegnate inoltre ad effettuare **sei mesi prima della scadenza del contratto** un confronto funzionale a **valutare possibili situazioni correlate al periodo di vacanza contrattuale**, finalizzate a ridurre l'impatto negativo che una prolungata trattativa potrebbe avere sull'inflazione dei redditi e salari.

Rispetto alle richieste iniziali, le Parti hanno via via accettato di accantonare le loro istanze di maggiore innovazione e dirompenza col fine di giungere speditamente ad un accordo, che altrimenti difficilmente sarebbe stato identificato. Le compagini sindacali e datoriali del settore sono tradizionalmente molto restie a soluzioni innovative e sono solite prendere spunto da percorsi già a lungo sperimentati da altri comparti.

Le Organizzazioni Sindacali, in coerenza con quanto sostenuto durante tutta la trattativa, sono state in grado di focalizzare tutto sulla necessità di **riconoscere aumenti salariali che permettessero ai lavoratori del comparto di riacquistare parte del potere di acquisto perso con l'aumento dell'inflazione** ed al settore di rimanere almeno in parte attraente. Il principio che questo non avrebbe potuto essere un rinnovo penalizzante per i lavoratori, dal punto di vista della modifica degli istituti ed a favore della produttività, è stato mantenuto sino al termine. Il continuo riferimento alle modifiche introdotte con la sottoscrizione del CCNL nel 2018, come innovazioni vissute dolorosamente dalle parti sindacali e dai lavoratori, è stato portato sempre alla base dell'indisponibilità ad accettare ogni proposta datoriale.

A fronte tuttavia dell'indisponibilità sindacale ad entrare nel merito di modifiche sostanziali degli istituti, le Parti hanno convenuto di **evitare l'introduzione di una tantum a copertura della carenza contrattuale** (trattasi di oltre due anni) ed hanno mantenuto relativamente basso il punto di caduta sugli aumenti contrattuali, soprattutto se confrontato a settori tradizionalmente affini quali il Commercio e la Distribuzione Moderna e Organizzata, entrambi con rinnovi a 240 euro e montanti ben superiori a quello di 5.300 euro previsto per il settore.

Capitolo a parte quello della ristorazione collettiva, che ha vissuto un vero e proprio travaglio settoriale, alla luce delle forti divisioni tra associazioni datoriali rappresentanti del comparto.

Non si può non riconoscere, tuttavia, che il tema rispetto a tale settore è stato portato – anche grazie ad eventi esogeni – al centro delle trattative del rinnovo contrattuale, con tanto di definizione di erogazioni e montanti differenziati e la **previsione dell'istituzione di un tavolo specifico del settore che vada ad affrontare tutte le peculiarità della ristorazione collettiva.**

Tale aspetto, che può sembrare secondario, è invece un'apertura ad un settore che affronta ormai da svariati anni una profonda crisi alla luce della propria connessione con la fattispecie dell'appalto spesso di natura pubblica e che potrebbe ritrovare un'unitarietà, anche con le associazioni datoriali non presenti alle trattative del rinnovo contrattuale, in seno a tale tavolo.