Al traguardo il CCNL di FIPE

ccnl-fipe-93e38577

Dopo quattro anni di faticose ed impegnative trattative, caratterizzate da quelli che in gergo vengono definiti stop and go, 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.
L'accordo, sottoscritto l'8 febbraio scorso vede la firma, per la parte datoriale, della **Federazione italiana dei pubblici esercizi (FIPE)**, di **Angem**, di **Associazioni Cooperative**. A rappresentare i lavoratori **Filcams Cgil**, **Fisascat Cisl** e **Uiltucs Uil**.
Il nuovo CCNL, indipendente e svincolato rispetto ai contratti precedenti, ha un campo di applicazione che interessa oltre un milione di addetti di un settore dove operano più di 300.000 imprese, con un fatturato di oltre 80 miliardi di euro.
Si tratta di 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 giochi, che dal 1° gennaio di quest'anno (questa è la decorrenza del CCNL) hanno quindi un nuovo contratto di lavoro di riferimento, autonomo e ritagliato sulle specifiche esigenze del fuoricasa italiano.
Tagliare il traguardo del rinnovo non è stato facile. Quelli che abbiamo alle spalle sono stati anni difficili per il nostro Paese ed anche il settore dei pubblici esercizi ha risentito della grave crisi.

GRANDE IMPEGNO E SENSO DI RESPONSABILITÀ
Per questo non è stato un negoziato facile, sin dall'avvio. C'è voluto grande impegno e senso di responsabilità di tutti i firmatari per dare un contratto di riferimento per uno dei settori strategici e di punta del Made in Italy.
Le imprese del nostro settore a fronte di un riconoscimento salariale per i lavoratori avevano bisogno di importanti innovazioni che potessero garantire una maggiore flessibilità operativa quale leva per favorire quel recupero di produttività necessario per sostenere gli investimenti migliorativi e rafforzare lo sviluppo e la crescita delle professionalità di un settore chiave dell'economia italiana.
Per queste motivazioni è apparsa indifferibile la ripresa di un dialogo costruttivo tra le Parti teso a iniziare, ognuno per l'ambito di competenza, un percorso virtuoso che, permettendo ai lavoratori ed

alle imprese di superare la crisi, possa nel futuro far ripartire lo sviluppo occupazionale e nel contempo dare al Settore la giusta collocazione e visibilità nell'economia del Paese.

I PUNTI SALIENTI

Il Contratto si caratterizza per alcuni punti di particolare interesse e di seguito si esaminano i più importanti.

Innanzitutto la durata, di quattro anni dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2021, secondo le indicazioni formulate nell'accordo interconfederale sulla rappresentanza.

Poi l'aumento delle retribuzioni che, a regime,sarà di 100 euro al livello medio, suddivisi in cinque tranche (€25,00 1° gennaio 2018; €20,00 1° gennaio 2019; €20,00 1° febbraio 2020; €15,00 1° marzo 2021 e €20,00 1° dicembre 2021) in modo da distribuirne l'impatto su tutta la vigenza del CCNL.

Ma il Contratto presenta delle significative innovazioni dal punto di vista normativo che si traducono in recuperi di produttività e possibilità di organizzare meglio, da parte delle imprese, la propria forza lavoro.

In particolare in materia di orario di lavoro, dove viene definita una nuova disciplina delle flessibilità dell'orario di lavoro.

Le imprese potranno, con una distribuzione multiperiodale, far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, con superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 20 settimane.

Questo consentirà di dare risposte ai picchi di domanda che in maniera ripetuta caratterizzano l'attività dei nostri settori.

I PERMESSI

Inoltre il nuovo CCNL definisce per i lavoratori neoassunti dopo il 1° gennaio 2018 un diverso trattamento per la maturazione dei permessi per riduzione di orario di lavoro. Per i primi due anni spettano le 32 ore retribuite per le festività abolite, per il terzo e quarto anno verranno riconosciute ulteriori 36 ore di ROL e dal quinto anno al lavoratore verrà riconosciuto il 100% dei permessi contrattualmente previsti per la normalità dei lavoratori, per un totale di 104 ore.

Ed ancora le aziende potranno disporre, per tutti i lavoratori (vecchi e nuovi assunti), della fruizione di detti permessi, fino ad un massimo di 72 ore annuali, definendo le modalità di fruizione, con una semplice programmazione.

GLI SCATTI DI ANZIANITÀ

Particolarmente significativa la nuova disciplina per gli scatti di anzianità. Viene introdotta una importante novità nella maturazione dei 6 scatti di anzianità che passa da triennale a quadriennale. Solo lo scatto in maturazione al 31 dicembre 2017 avrà ancora cadenza triennale, per gli altri si passa

a quattro anni.
Ed inoltre nel calcolo della quattordicesima mensilità non sarà più computato l'importo degli scatti di anzianità maturati, così pure non verranno considerati gli importi degli scatti maturati per determinare la quota annua di retribuzione utile al calcolo del TFR. Questo intervento avrà una durata temporale dal 1° gennaio 2018 al 31 ottobre 2021.

LA NOVITÀ DEL WELFARE

Anche se il settore si è da tempo dotato di strumenti di welfare nazionali come l'assistenza sanitaria integrativa, che con questo contratto vede aumentato a 12 euro il contributo mensile a carico del datore di lavoro per ciascun lavoratore (con gli enti bilaterali ecc.) fa la sua apparizione il cosiddetto welfare aziendale, più vicino alle esigenze della singola impresa, nel secondo livello di contrattazione. Infatti qualora, durante la vigenza del CCNL non venga definito un accordo integrativo sul premio di risultato, verrà erogato un elemento economico di garanzia che in alternativa e previo accordo aziendale/territoriale, l'azienda, nella misura di 140 euro potrà destinare a strumenti di welfare (buoni spesa, studio, mobilità e trasporti, asilo nido ecc).

ULTERIORI INNOVAZIONI

Infine, insieme ad altre misure che riguardano l'aggiornamento della trattenuta per il pasto che i lavoratori consumano in azienda, e la rivisitazione delle norme per i cambi di appalto e per i subentri in concessione sulle autostrade, aeroporti, stazioni e centri commerciali, le Parti che hanno dato vita al CCNL hanno previsto una riformulazione dei principali istituti del mercato del lavoro.
Questo passaggio era necessario, a seguito della riforma del Jobs Act che aveva ridisegnato i confini di alcuni istituti contrattuali affidandone ai contratti di lavoro il perfezionamento.
Così sono state aggiornate la disciplina che riguarda l'apprendistato, soprattutto per l'ingresso di nuovi giovani nel settore, il contratto a tempo determinato, utilizzato dalle imprese stagionali ma anche da quelle che lavorano tutto l'anno, per far fronte alle sostituzioni, alle start up, ed alle intensificazioni nel corso dell'anno ed il contratto di somministrazione.
Il risultato cui si è giunti costituisce un equilibrato punto d'incontro tra le posizioni delle parti contraenti, contemperando le esigenze delle imprese con le aspettative dei lavoratori.