Un contratto tutto nuovo per il fuori casa

ristorante-affollato-686065-4c2c95f7

Un contratto nazionale di lavoro nuovo, autonomo e per la prima volta specificamente dedicato al fuori casa: è quello sottoscritto per i lavoratori dei Pubblici Esercizi e della Ristorazione dai rappresentanti della Federazione Italiana dei Pubblici Esercizi, di Angem, di Legacoop Produzione e Servizi, e di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL. Abbiamo chiesto a Silvio Moretti, Direttore dell'Area Relazioni sindacali, previdenziali e formazione di Fipe, di delinearci le principali novità.

ORARIO DI LAVORO

È stato definito un sistema di modulazione chiamato 'multiperiodale'. Le aziende possono utilizzare una flessibilità dell'orario di lavoro sino al limite di 48 ore settimanali per un periodo massimo di 20 settimane, a fronte di una pari riduzione in altrettanti periodi. "Ad esempio se lavoro 48 ore per 20 settimane le mie prestazioni saliranno a 32 ore per altre 20 settimane. Questo consente una migliore organizzazione della gestione della forza lavoro e un risparmio dal punto di vista dei costi, perché l'ora di straordinario che prima sarebbe scattata alla quarantunesima ora scatta alla quarantanovesima ora. Si adotta insomma un regime di 48 ore con una retribuzione media".

FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI

Il precedente contratto del 2010 non aveva potuto recepire le nuove norme sul mercato del lavoro derivanti dalle leggi Fornero, dal decreto legislativo Letta e dal Jobs Act. Alcuni istituti sono stati perfezionati. L'apprendistato consente ai giovani di fare una sperimentazione on the job. Le aziende che non hanno dipendenti ne possono assumere fino a tre, abbattendo il costo del lavoro perché l'apprendista ha una retribuzione leggermente inferiore al qualificato. Mediamente l'apprendistato dura tre anni ma per particolari qualifiche come cuoco e pasticcere può arrivare a quattro. Oggi circa l'80 per cento degli apprendisti viene confermato. "È stato sempre uno strumento molto importante nel settore, che negli anni passati era un po' calato con i crediti agevolati dati alle imprese dal governo Renzi dal 2015 al 2018, che hanno consentito di assumere con contratti a tempo determinato più favorevoli rispetto all'apprendistato". I contratti a termine, "spesso visti come una forma di precarietà nel nostro settore, rappresentano un'esigenza fisiologica, se pensiamo alle località balneari o

montane”. Consentono al lavoratore di fare un’esperienza nel settore e poi ripeterla, perché il lavoratore che viene assunto con un contratto a tempo determinato, l’anno successivo, se vuole ripetere l’esperienza, può manifestare l’interesse e avere un diritto di prelazione. I part time weekend di 8 ore concentrate soltanto nel fine settimana vengono utilizzati da lavoratori studenti che abbinano l’esperienza lavorativa allo studio.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Avevano una cadenza triennale e sono stati portati a quattro anni, escluso lo scatto in corso di maturazione. Inoltre, l’importo degli scatti non inciderà più sul calcolo della quattordicesima e del trattamento di fine rapporto. Nel primo caso si tratta di una norma strutturale, nel secondo è una norma legata alla durata di questo contratto e andrà ridiscussa al suo scadere.

LOTTA AL DUMPING CONTRATTUALE

Stabiliti per l’Assistenza Sanitaria Integrativa nuovi contributi mensili a carico del datore di lavoro. Dal 1° febbraio 2018 a carico delle aziende è previsto un contributo di 11 euro mensili per lavoratore, per dodici mensilità e di 12 euro dal 1° gennaio 2019. “Ci sono una serie di istituti, gli enti bilaterali, l’assistenza sanitaria integrativa, che sono molto interessanti per la fidelizzazione del collaboratore e apprezzati dal lavoratore. Si è voluto combattere il dumping che alcune aziende fanno non pagando questi contributi per garantire le prestazioni dell’ente bilaterale e dell’assistenza sanitaria integrativa”.

100 EURO IN PIÙ MA SENZA PREGRESSO

È previsto un aumento spalmato su 4 anni di 100 euro al quarto livello riparametrato per gli altri livelli con 5 decorrenze a gennaio 2018, gennaio 2019, febbraio 2020, marzo 2021 e dicembre 2021. Per la prima volta non si è pagato nulla per il periodo di vacanza contrattuale, quindi gli aumenti decorrono dal primo gennaio 2018. “Diamo atto del senso di responsabilità al sindacato che ha capito che la situazione di mercato a seguito della crisi non consentiva alle aziende di sostenere un tale costo”.

TUTTI CONTENTI?

Mentre prevedibile soddisfazione è stata espressa da tutte le parti che hanno firmato, la Unione Sindacale di Base parla di “accordo truffa” che mette “i lavoratori e le lavoratrici del settore in balia delle Aziende”, e sottolinea il mancato riconoscimento degli arretrati per la vacanza contrattuale, lo “specchietto per le allodole” dell’aumento di 100 euro lordi e la situazione di disparità tra lavoratori con i nuovi assunti dal 1° gennaio 2018 “che avranno una Riduzione dell’Orario di Lavoro peggiorativo; per i primi 4 anni verranno solo riconosciute le 32 ore di festività religiose invece delle 104 previste attualmente dal contratto”.

per leggere altro su questo argomento clicca qui