



CIRCOLARE INFORMATIVA

Oggetto: *applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti per i dipendenti delle aziende del settore turismo, dei pubblici esercizi e della ristorazione e comparazione con il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo FIPE Confcommercio/ CGIL CISL e UIL.*

Sommario: *1. premessa e metodo; 2. lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time; 3. lavoro straordinario; 4. periodo di prova; 5. periodo di preavviso; 6. ex festività soppresse; 7. malattia e infortunio; 8. periodo di comporto; 9. maternità; 10. permessi retribuiti; 11. ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare; 12. retribuzione globale annua; 13 esito della comparazione.*

1. Premessa e metodo

la presente relazione, redatta con scopo informativo, intende fornire un'analisi tecnico-giuridica del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle per i dipendenti delle aziende del settore turismo, dei pubblici esercizi e della ristorazione, sottoscritto in data 16 marzo 2022 (con decorrenza dal 16 marzo 2022) da FederTerziario, FederTerziario Turismo e UGL Terziario, con l'assistenza tecnica di ANCL (successivamente per brevità CCNL Turismo).

In particolare, sulla base delle indicazioni enunciate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si intende effettuare una comparazione tra la parte normativa ed economica del CCNL in oggetto e le rispettive parti del CCNL contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo FIPE Confcommercio/ CGIL CISL e UIL sottoscritto in data 8 febbraio 2018 da FIPE – ANGEM – LEGACOOOP Produzione E Servizi – FEDERLAVORO e SERVIZI CONFCOOPERATIVE FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTuCS (successivamente per brevità CCNL FIPE).

Questa analisi, relativa ai trattamenti economici e normativi stabiliti da differenti contratti, come evidenziato dall'organo ispettivo, esula dalle riflessioni concernenti l'individuazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal proposito non si può non fornire un breve *excursus* di prassi INL che evidenzia come la comparazione dei contratti, ai fini dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, **non debba riguardare i soggetti firmatari ma l'effettivo trattamento garantito al lavoratore.**

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornendo precisazioni al personale ispettivo in ordine alla vigilanza sulla corretta fruizione delle agevolazioni contributive, specificava che *“al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Successivamente, con circolare n. 9 del 10 settembre 2019 l'Ispettorato si era prefissato di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione.

Infine, con circolare n. **2 del 28 luglio 2020**, l'INL, di concerto con l'Ufficio legislativo del Ministero, ha fornito degli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

La presente circolare, dunque, nel pieno rispetto delle indicazioni ministeriali e seguendo gli indici individuati dagli organi ispettivi, **intende effettuare una comparazione tra i contratti sopra citati al fine di mostrare quanto meno l'equivalenza (se non la migliore tutela) dei trattamenti riconosciuti dalle imprese che applicano il nostro CCNL.**

Per quanto riguarda la classificazione del personale, va sottolineato come nel CCNL Turismo Federterziario è stato eliminato il 7° livello (previsto nel CCNL Turismo FIPE), le cui figure professionali sono state inglobate nel 6° livello.

CCNL FT Turismo	CCNL FIPE
Quadri	Quadri (A e B)
Livello 1°	Livello 1°
Livello 2°	Livello 2°
Livello 3°	Livello 3°
Livello 4°	Livello 4°
Livello 5°	Livello 5°
Livello 6° S	Livello 6° S
Livello 6°	Livello 6°
	Livello 7°

Non potendo qui trattare tutti i casi possibili, si è deciso di effettuare una comparazione complessiva sul totale delle ipotesi, evidenziando in quale contratto siano presenti trattamenti più favorevoli con riferimento al maggior numero di livelli di inquadramento (e dunque di lavoratori).

2. Lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time

Relativamente alla disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time l'INL suggerisce agli Ispettori di porre attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere, ritenendo che ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore.

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

L'art. 79 del CCNL FIPE prevede che *"in assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino a 180 ore annue"*. **Non vi è alcuna indicazione sull'entità della maggiorazione riconosciuta al lavoratore.**

L'art. 69 del CCNL Turismo FT prevede che *“È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30 % delle ore di lavoro settimanali concordate; fatti salvi specifici accordi tra le parti”*

Dunque, il CCNL FIPE, prevedendo un monte ore massimo, a fronte della percentuale fissa (30%) prevista dal CCNL Federterziario, potrebbe in alcuni casi risultare migliorativo ed in altri peggiorativo, in quanto il raffronto varia a seconda del monte ore del lavoratore part-time; in ogni caso il CCNL FT risulta migliorativo dal punto di vista economico prevedendo che le ore di lavoro supplementare siano retribuite con una maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, per le ore in cui la variazione viene effettuata (25% in caso di lavoro supplementare effettuato in giorno festivo, il 20 % per le ore notturne), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, mentre il CCNL FIPE non prevede alcuna maggiorazione.

Per quanto riguarda le clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, i due il CC.CC.NN.LL prevedono le medesime maggiorazioni: **1,5%** in caso di sola variazione della collocazione oraria e **31,5%** (30% + 1,5%) in caso di variazione in aumento dell'orario di lavoro

Pertanto, con riferimento al lavoro supplementare, il trattamento più vantaggioso per il lavoratore è quello stabilito da Federterziario, mentre con riguardo alle clausole elastiche le previsioni contrattuali risultano equivalenti.

3. Lavoro straordinario

Passando alla disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi, così come richiesto dall'Ispettorato, si osserva che:

- l'art. 111 del CCNL FT TURISMO prevede che *“Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di 250 ore annuali e nel limite di 2 ore giornaliere. Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, tale limite è fissato in 3 ore giornaliere”*;
- l'art. 125 del CCNL FIPE stabilisce che *“lo straordinario è consentito nel limite massimo di 260 ore”*.

Per quanto riguarda le maggiorazioni per lavoro straordinario nei giorni feriali, la percentuale di maggiorazione, pari al 30%, è uguale in entrambi i contratti collettivi, mentre per il notturno c'è un leggero scostamento del 10% in favore del CCNL FIPE (60%, anziché 50%).

Quindi, con riferimento ai criteri indicati, il riconoscimento economico è pressoché il medesimo.

Purtuttavia il CCNL FT risulta maggiormente favorevole in quanto prevede una minore

possibilità di ricorrere al lavoro straordinario.

Periodo di prova

Per quanto riguarda il periodo di prova, pur non essendo specificato nella circolare, si presume che un periodo più breve sia da considerarsi maggiormente favorevole per il lavoratore.

Nei contratti collettivi in esame (art. 94 CCNL FT e art. 110 CCNL FIPE) i periodi di prova sono identici e precisamente:

- *giorni 180 di calendario per i lavoratori inquadrati nell'area Quadri (A e B);*
- *giorni 150 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 1° Livello;*
- *giorni 75 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 2° Livello;*
- *giorni 45 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 3° Livello;*
- *giorni 30 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 4° e 5° Livello;*
- *giorni 20 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 6° S Livello;*
- *giorni 15 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 6° Livello*

Anche per quanto riguarda questo indice il CCNL sottoscritto da Federterziario rispetta i canoni sanciti dalla circolare INL.

4. Periodo di preavviso

Si passa ora alla durata del preavviso.

Anche in questo caso i due CC.CC.NN.LL. stabiliscono i medesimi periodo di preavviso (art. 172 CCNL FT e art. 208 CCNL FIPE):

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
Quadri A e B	4 mesi
1°	2 mesi
2° e 3°	1 mese
4° e 5°	20 giorni
6° S, 6°	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
Quadri A e B	5 mesi
1°	3 mesi
2° e 3°	45 giorni
4° e 5°	30 giorni
6° S, 6°	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
Quadri A e B	6 mesi
1°	4 mesi
2° e 3°	2 mesi
4° e 5°	45 giorni
6° S, 6°	20 giorni

Anche in questo caso, quindi, il CCNL FT, ai sensi della circolare dell'INL in esame, risulta inoppugnabile.

5. Ex festività soppresse

La disciplina compensativa delle ex festività soppresse avviene normalmente attraverso il riconoscimento di permessi individuali.

L'art. 115 del CCNL FT Turismo prevede che *“Il personale ha diritto a permessi retributivi per le festività soppresse pari ad ore 32 annue. In sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della L. 54/1977, e del D.P.R. 792/1985, i lavoratori potranno usufruire di gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito”*.

L'art. 132 del CCNL FIPE prevede solo che *“Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui al presente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione giornaliera, la retribuzione delle ore di servizio effettivamente prestate, maggiorata del 20%”* (percentuale uguale a quella prevista dal CCNL FT). Nulla si indica in ordine ai permessi retribuiti.

Con riguardo a questo indice non si può fare la comparazione con riferimento alle ore di permesso (in quanto non specificate nel CCNL FIPE), risultando, pertanto, maggiormente esaustivo il CCNL firmato da Federterziario. Per quanto riguarda le maggiorazioni per eventuale attività lavorativa nelle giornate festive, la maggiorazione, per entrambi i contratti collettivi è fissata nel 20%.

6. Malattia e infortunio

Quanto alla disciplina della malattia e dell'infortunio, l'INL indica che occorre fare particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità.

Il CCNL Federterziario all'art. 150 in merito prevede che:

Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto:

- a) per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a 3 eventi morbosi nell'arco di un anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;*
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 66% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.*
- c) dal 4° al 180° verrà corrisposta un'indennità pari all'80%.*

Il CCNL FIPE, all'art. 190 prevede che, in caso di malattia il lavoratore ha diritto:

“a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 e della relativa sospensione del rapporto di lavoro 139 integrazione di cui al decreto ministeriale 1 febbraio 1957 e al decreto ministeriale 6 agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della stessa legge 29 febbraio 1980 n. 33;

(b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179.”

In caso di infortunio il CCNL Federterziario dispone, all'art. 151, che:

“... il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 gg. successivi (periodo di carenza)”.

IL CCNL FIPE, all'art. 191 dispone che:

Fatto salvo quanto previsto al comma precedente, in caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio”.

In questo caso entrambi i CCNL prevedono un'integrazione dell'indennità spettante in caso di malattia e infortunio.

7. Periodo di comporto

Altro indice indicato dall'Ispettorato per effettuare una comparazione è la durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio (sarà considerato più tutelante un periodo di comporto più lungo).

Entrambi i CC.CC.NN.LL. prevedono che *“il lavoratore dipendente non in prova, indipendentemente dall'anzianità di servizio ha diritto alla conservazione del posto, per un periodo di 180 gg. per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre”.*

Pertanto, anche sotto tale profilo i due contratti sono equiparabili.

8. Maternità

Altro parametro da considerare per effettuare la comparazione richiesta dall'INL è quello della maternità con eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa.

Entrambi i CC.CC.NN.LL. prevedono un'integrazione fino al 100% della retribuzione mensile netta solo per il periodo di astensione obbligatoria.

In questo caso i trattamenti economici sono equivalenti.

9. Permessi retribuiti

L'ultimo indice di equivalenza della parte normativa fornito dal Ministero del Lavoro è il monte ore di permessi retribuiti.

Il CCNL FT prevede che i lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di **150 ore pro capite in un triennio.**

Il CCNL FIPE dispone **150 ore di permessi retribuiti nel triennio.**

Anche sotto tale profilo i due contratti collettivi sono equivalenti.

10. Ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti

dalla circolare

Volendo uscire dall'alveo degli istituti da comparare ai fini della circolare INL n. 2/2020, si desidera elencare brevemente alcuni ulteriori vantaggi del CCNL Federterziario.

Punti caratterizzanti del CCNL sono quelli di tutti i contratti sottoscritti da FederTerziario, cioè flessibilità, bilateralità e formazione, puntando a incentivare una crescita della qualificazione professionale delle risorse umane e un incremento della qualità del servizio nella direzione di uno sviluppo della competitività delle imprese e del personale, senza trascurare l'accrescimento degli aspetti sociali.

In primo luogo va sottolineato come l'abolizione del 7° livello ed il conseguente accorpamento al 6° Livello, rappresenta un'importante innovazione che risponde alla necessità di offrire servizi qualificati, attraverso risorse maggiormente professionalizzate, tutelando altresì tutti coloro i quali troppo spesso vengono relegati in livelli retributivi, non corrispondenti alle mansioni di fatto svolte, solo al fine di pagare retribuzioni molto basse

Flessibilità

- ampliamento materie delegate alla contrattazione di secondo livello (grazie all'ampliamento delle materie delegate alla contrattazione di secondo livello la aziende potranno adeguare le norma contrattuali alle reali esigenze aziendali);
- part- time ciclico (che permette di quantificare al momento della sottoscrizione del contratto individuale il monte ore annuo del dipendente che potrà essere impiegato a seconda delle esigenze aziendali);
- apprendistato in cicli stagionali;
- salario di primo ingresso per personale privo di esperienza;
- frazionabilità del periodo di ferie (mai prevista nel settore turismo);
- aumento della percentuale di assunzioni a tempo determinato e di lavoratori somministrati (rispettivamente 35% e 30% e complessivamente 45%);
- previsione di una stagionalità slegata da periodi di chiusura nel corso dell'anno;
- banca delle ore;
- smart working;
- nuove ipotesi di assunzione di lavoratori a termine di durata superiore a 12 mesi per: giovani di età inferiore a 29 anni, soggetti di età superiore ai 45 anni, cassintegrati, percettori del reddito di cittadinanza, disoccupati o inoccupati da almeno 8 mesi e donne residenti in luoghi con una bassa

occupazione femminile.

Bilateralità e Formazione

Il contratto mette a disposizione una serie di servizi di welfare bilaterale che, oltre a fornire strumenti di crescita per imprese e lavoratori, possono favorire la creazione di un clima aziendale sereno e produttivo. Grazie all'Ente Bilaterale del settore, **Ebintur** aziende e lavoratori avranno diritto ad una serie di prestazioni volte a fornire strumenti di crescita per imprese e lavoratori, che possano favorire la creazione di un clima aziendale sereno e produttivo.

Attraverso l'iscrizione al Fondo Interprofessionale **Fonditalia**, (che non ha alcun costo, in quanto le aziende destinano lo 0,30% della disoccupazione involontaria, che già versano all'INPS, a un Fondo interprofessionale), le aziende aderenti potranno ottenere il finanziamento di attività formative volte a qualificare il proprio personale in relazione alle esigenze aziendali. Federterziario assisterà le imprese dalla fase di progettazione a quella di rendicontazione.

Infine, tramite il Fondo di Integrazione Sanitaria **Previlavoro**, i cui costi sono deducibili dal reddito d'impresa, i dipendenti avranno diritto alla copertura delle spese sanitarie affrontate a causa di infortunio o malattia.

11. Retribuzione globale annua

La circolare INL n. 2/2020, termina ribadendo che, ancor prima dell'equivalenza della parte normativa del CCNL, occorre riscontrare **un'equivalenza della parte economica**.

In particolare alla lettera c) della suddetta circolare, relativa appunto alla comparazione dei trattamenti economici, si deve la c.d. **retribuzione globale annua**, da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria soltanto in relazione al caso del singolo lavoratore.

Ai fini dell'individuazione della retribuzione globale annua sono stati considerati i minimi retributivi, l'indennità di contingenza, la tredicesima mensilità e la quattordicesima mensilità (a essi andranno aggiunti gli scatti di anzianità in base alla storia del lavoratore in azienda).

La retribuzione globale annua risulta superiore nel CCNL sottoscritto da Federterziario in quasi la totalità delle aree di inquadramento.

L'unica lieve discrepanza si rinviene dal confronto tra livello 1° (circa 9 euro annui) e il 3° (circa 1,5 euro annuo). Risulta, altresì, inferiore il 6° livello, che però come detto comprende i livelli professionali 6° e 7° del CCNL FIPE. Pertanto facendo una media tra le retribuzioni dei suindicati

livelli (6° e 7°) la retribuzione risulta pari ad € 18.736,34 e, conseguentemente, la retribuzione prevista dal CCNL FT risulta superiore di circa 440,00 annui.

Comparazione retribuzione globale annua

FEDERTERZIARIO		FIPE	
Livello A	€ 32.550,00	Livello A	€ 31.488,66
Livello B	€ 30.101,40	Livello B	€ 29.099,98
1° Livello	€ 27.048,00	1° Livello	€ 27.059,06
2° Livello	€ 24.674,86	2° Livello	€ 24.670,66
3° Livello	€ 23.224,46	3° Livello	€ 23.226,98
4° Livello	€ 21.882,98	4° Livello	€ 21.877,66
5° Livello	€ 20.474,02	5° Livello	€ 20.472,76
6S° Livello	€ 19.658,10	6S° Livello	€ 19.658,10
6° Livello	€ 19.177,34	6° Livello	€ 19.368,58
		7° Livello	€ 18.104,10

12. Esito della comparazione

All'esito della comparazione risulta non solo una sostanziale equivalenza dei trattamenti economici disciplinati dai contratti analizzati, **ma un trattamento di maggior favore per i dipendenti ai quali si applica il CCNL turismo pubblici esercizi e ristorazione, sottoscritto da Federterziario.**

Pertanto, come indicato dalla circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro, **eventuali benefici normativi e contributivi possono essere riconosciuti alle imprese che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore turismo, pubblici esercizi e ristorazione.**