

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.37-2024

Oggetto: Rinnovo contrattuale CCNL Pubblici Esercizi, ristorazione e turismo (2° parte)

Con la presente, Vi comunichiamo che in data 05 giugno 2024, tra FIPE (Federazione Italiana Pubblici Esercizi), Confcommercio, LEGACOOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi, AGCI-SERVIZI, con la partecipazione delle OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS, è stata stipulata l'ipotesi d'accordo per il rinnovo del CCNL 8 febbraio 2018 per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, scaduto il 31 dicembre 2021.

Il contratto **decorre dal 1° giugno 2024 e scade il 31 dicembre 2027** sia la parte economica che normativa. Di seguito si fornisce alcuni aspetti contrattuali interessati dall'accordo in esame:

- Rol;
- Ferie;
- Tutela donne vittime di violenza di genere;
- Tutela della genitorialità;
- Riposi giornalieri.

ROL

In materia di riduzione dell'orario di lavoro, fermo restando che i **permessi ROL** non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, viene precisato che, tuttavia, i periodi di **congedo per maternità**, per **paternità** e di **congedo parentale** sono **utili** ai fini della loro **maturazione**.

Ferie

1. Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.
2. Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.
3. Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.
4. L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.
5. Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.
6. Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 179.
7. Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 179.
8. Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
9. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la

eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

10. Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'articolo 127.

11. 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"), per congedo parentale, nonché per malattia od infortunio.

12. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

13. Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

14. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore è riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

15. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Tutela donne vittime di violenza di genere

Vengono disciplinati i **congedi per le donne vittime di violenza di genere**, secondo le previsioni dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015. Nel particolare, alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (debitamente certificati) è concessa (con **preavviso** al datore non inferiore a **7 giorni**, indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e produzione di idonea certificazione) l'astensione dal lavoro per un periodo **massimo di 90 giorni lavorativi**.

Durante il periodo di congedo, coperto da contribuzione figurativa, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'**ultima retribuzione**, anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni; la lavoratrice può scegliere tra la **fruizione giornaliera** e quella **oraria**, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

In presenza delle condizioni di legge è ammessa la **proroga del congedo per ulteriori 90 giorni** con diritto al pagamento di un'**indennità pari al 100% della retribuzione di fatto**.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della 13ma, della 14ma e del TFR. Infine, la lavoratrice ha diritto:

- alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa);
- al trasferimento presso altri appalti e/o sede lavorativa, anche ubicati in diverso comune e/o regione. L'azienda si impegna a trasferire la lavoratrice entro 7 giorni dalla richiesta. Ove possibile, le Associazioni datoriali di categoria, firmatarie del CCNL, anche tramite gli enti bilaterali, si rendono, altresì, disponibili a valutare la ricollocazione della lavoratrice in altre aziende associate, nel caso in cui l'azienda oggetto della richiesta di trasferimento abbia un'unica sede di lavoro;
- al termine del percorso di protezione e per un periodo di un anno, previa richiesta, ad essere assegnata ad un orario di lavoro che consideri le esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

Tutela della genitorialità

Il **congedo di maternità** può essere **prorogato fino a 7 mesi dopo il parto** qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni.

Il **“congedo di paternità obbligatorio”** consiste nell'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di **10 giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di **parto plurimo**, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al **100%** della retribuzione, poste a carico dell'INPS ed anticipata dal datore di lavoro.

Si ricorda che il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e spetta anche al padre adottivo/affidatario.

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

I periodi indennizzabili di **congedo parentale** sono i seguenti:

- alla madre, fino al 12° anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al 12° anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;
- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

NB: periodi di congedo di maternità e di paternità (“alternativo” ed “obbligatorio”) vanno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della 13ma, delle ferie e dei permessi retribuiti in tema di riduzione dell'orario e, dalla sottoscrizione del contratto (5 giugno 2024), anche della 14ma.

I periodi di congedo parentale rientrano nel computo dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della 13ma, delle ferie e dei permessi retribuiti in tema di riduzione dell'orario dal 5 giugno 2024 (data di sottoscrizione del presente contratto), mentre per la 14ma mensilità saranno computati a partire dal 1° dicembre 2027.

Si ricorda che durante il periodo di **congedo di maternità** alla lavoratrice spetta un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione. Durante il periodo di **congedo parentale** il genitore che ne fruisce ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di due mesi fino al 6° anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione per il primo mese e al 60% per il secondo mese (80% limitatamente all'anno 2024).

Dr. Paolo Dalmascio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

In tema di **integrazione congedo di maternità** (art. 200 del CCNL) viene precisato che i **periodi di congedo di maternità e paternità** sono **utili** ai fini del calcolo della **13ma** e, dalla sottoscrizione del contratto (**5 giugno 2024**), della **14ma**.

I periodi di **congedo parentale** sono **computati** nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi retribuiti in tema di riduzione dell'orario, 13ma e, a far data dal **1° dicembre 2027**, della **14ma** mensilità.

Riposi giornalieri

Il datore deve consentire alle **lavoratrici madri**, durante il **primo anno di vita del bambino**, **due periodi di riposo** (di 1 ora ciascuno), anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Nei casi di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001, il diritto spetta al **padre lavoratore**. I suddetti riposi sono **utili** per l'integrale maturazione e corresponsione della 13ma, della 14ma, delle ferie e dei permessi retribuiti in tema di riduzione dell'orario.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 19/06/2024

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmascio