



RINNOVO DEL CCNL FIPE DEL 5 GIUGNO 2024



DURATA E CAMPO D'APPLICAZIONE

VIOLENZE DI GENERE, PARI OPPORTUNITA', CONTRASTO A VIOLENZE E MOLESTIE

CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO

CONGEDI OBBLIGATORI E FACOLTATIVO

PARTE ECONOMICA

WELFARE CONTRATTUALE



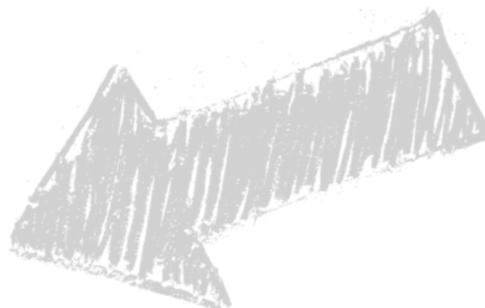
PREMESSA

Il presente accordo integra quanto previsto dal CCNL per i dipendenti da Aziende dei Settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8 febbraio 2018.



DURATA:

dal 1° giugno 2024 al 31 dicembre 2027 fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti



SFERA D'APPLICAZIONE:

l) Aziende pubblici esercizi

h) Aziende addette alla preparazione, confezionamento e somministrazione di pasti e bevande (banqueting);

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: sono state aggiornate le decorrenze relative alla erogazione dell'elemento economico di garanzia in caso di mancato accordo sul premio di risultato.

In caso di mancato accordo entro il 31 ottobre 2026, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2027

livello	Euro
A, B	186,00;
1, 2, 3	158,00;
4, 5	140,00;
6S, 6, 7	112,00.

In alternativa, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di euro 140,00 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente.

- Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga riconosciuto successivamente al 1° giugno 2024. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

Il rinnovo CCNL FIPE: violenze di genere, pari opportunità, contrasto a violenze e molestie

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZE DI GENERE:

- ✔ le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione (art. 24 D.lgs. 80/2015)

PREVISIONI CONTRATTUALI

- ✔ ulteriore periodo di 90 giorni di congedo con diritto al pagamento dell'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto;
- ✔ la lavoratrice può presentare domanda di trasferimento presso altri appalti e/o sede di lavoro, anche ubicati in altro comune e/o regione e l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti e/o sedi di lavoro, si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile;
- ✔ ove possibile, le associazioni datoriali di categoria, firmatarie del presente 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 della lavoratrice abbia un'unica sede di lavoro;
- ✔ Al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno, l'azienda su richiesta della lavoratrice valuterà positivamente l'assegnazione ad un orario di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

PARI OPPORTUNITÀ:

A fronte delle recenti novità normative Legge 5 novembre 2021, n. 162 (Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo e la recente Direttiva U.E. 2023/970/UE volta a rafforzare l'applicazione del principio della **parità di retribuzione** tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva:

istituzione, per le imprese **con più di 50 dipendenti**, di una figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, con compiti di intervento presso i datori di lavoro al fine di garantire che tutte le persone che lavorano in azienda possano godere delle medesime opportunità, di tutelare il concetto di equità, anche dal **punto di vista salariale**, di superare qualsiasi pregiudizio dovuto alle eventuali diversità e di favorire l'inclusione di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Il rinnovo CCNL FIPE: violenze di genere, pari opportunità, contrasto a violenze e molestie

CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO:

- ✔ nei programmi di formazione e informazione del personale le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo;
- ✔ potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le RSU/RSA e/o le OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona;
- ✔ è prevista un'ora di assemblea retribuita sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte orario previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni;
- ✔ è, inoltre, prevista a livello aziendale la costituzione di Commissioni Paritetiche, per il contrasto alla Violenza di Genere e alle molestie nei luoghi di lavoro, con numeri e modalità da definirsi su base aziendale, per agevolare e condividere misure specifiche rispetto alle esigenze che verranno determinate congiuntamente

Il rinnovo CCNL FIPE: classificazione e inquadramento

PRINCIPI GENERALI: è stato rivisitato e ammodernato il testo contrattuale che aveva visto la sua ultima modifica nel 1990 e che era composto per una ampia parte ancora di inquadramenti degli anni 70.

→ Quadro A:

Responsabile di funzione in strutture organizzative complesse, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione, responsabile tecnico

→ Quadro B:

Responsabile di funzione, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione, responsabile tecnico

→ Livello Primo:

Coloro che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, analista sistemista, responsabile delle procedure (qualità, sicurezza, privacy, D.lgs. n. 231/01, certificazioni ISO, sostenibilità)

→ Livello Secondo:

Responsabile amministrazione e/o controllo

Dietologo

Responsabile del magazzino, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa di un magazzino complesso o piattaforma logistica, coordinando l'attività degli addetti ivi operanti

→ Livello Terzo:

Addetto amministrazione e controllo

→ Quarto Livello

- ✓ nelle aziende di banqueting e catering, l'addetto all'attività di produzione di pasti, alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento dello spazio di cucina, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio
- ✓ nelle aziende di banqueting e catering, il cameriere, intendendosi per tale il lavoratore anche addetto alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio

→ Quinto Livello

- ✓ operatore della ristorazione commerciale organizzata in catena, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite, provvede alla preparazione e/o cottura di alimenti già predisposti, alla somministrazione alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature
- ✓ nelle aziende di banqueting e/o catering, addetto alla movimentazione, all'allestimento e al disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio
- ✓ addetto al controllo accessi di sede o di filiale, addetto alla sicurezza all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari (D.M. 6 ottobre 2009)

→ Livello Sesto Super

addetto servizi mensa con almeno 15 mesi di anzianità nel settore

→ Livello Sesto

addetto servizi mensa con meno di 15 mesi di anzianità nel settore

NORMA DI RACCORDO CONTRATTUALE

Viene, inoltre, introdotta una clausola di raccordo per queste due figure che prevede

«Per il personale attualmente in forza inquadrato al 6° livello con anzianità di settore pari o superiore a 12 mesi alla data di sottoscrizione del presente CCNL, il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo alla firma del presente accordo.

Per il personale attualmente in forza inquadrato al 6° livello con anzianità di settore tra 6 e 12 mesi alla data di sottoscrizione del presente CCNL, il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo al compimento del dodicesimo mese».

Contesto: anche in virtù della recente evoluzione normativa europea recepita dal legislatore nazionale in materia di sostegno alla genitorialità è stata incorporato nel testo contrattuale quanto previsto dalla legge in materia di congedi di maternità, paternità, alternativo, riposi giornalieri e allattamento (da ultimo d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105)

In questa direzione, le Parti firmatarie hanno previsto che in relazione ai periodi di:

- ✓ **congedo di maternità;**
- ✓ **congedo obbligatorio di paternità**
- ✓ **congedo alternativo (in alternativa al congedo di maternità)**
- ✓ **riposi giornalieri della madre**

A decorrere dalla sottoscrizione del rinnovo trovano maturazione gli istituti delle ferie, dei permessi retribuiti, del rateo di 13° mensilità e del rateo di 14° mensilità

➔ Il relazione ai periodi di **congedo parentale** a decorrere dalla sottoscrizione del rinnovo trovano maturazione gli istituti delle ferie, dei permessi retribuiti, del rateo di 13° mensilità

➔ il rateo di 14° mensilità a far data dal 1° dicembre 2027

Il rinnovo CCNL FIPE: parte economica

Livello	paga base	giu-24	giu-25	giu-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic 2027
Qa	1.706,48 €	82,22 €	65,78 €	65,78 €	49,33 €	65,78 €	328,88 €	2.035,36 €
Qb	1.540,98 €	74,25 €	59,40 €	59,40 €	44,55 €	59,40 €	296,99 €	1.837,97 €
1	1.396,07 €	67,26 €	53,81 €	53,81 €	40,36 €	53,81 €	269,06 €	1.665,13 €
2	1.230,58 €	59,29 €	47,43 €	47,43 €	35,57 €	47,43 €	237,16 €	1.467,75 €
3	1.130,82 €	54,48 €	43,59 €	43,59 €	32,69 €	43,59 €	217,94 €	1.348,75 €
4	1.037,75 €	50,00 €	40,00 €	40,00 €	30,00 €	40,00 €	200,00 €	1.237,75 €
5	939,96 €	45,29 €	36,23 €	36,23 €	27,17 €	36,23 €	181,15 €	1.121,11 €
6s	883,51 €	42,57 €	34,05 €	34,05 €	25,54 €	34,05 €	170,27 €	1.053,78 €
6	862,97 €	41,58 €	33,26 €	33,26 €	24,95 €	33,26 €	166,32 €	1.029,28 €
7	774,70 €	37,33 €	29,86 €	29,86 €	22,40 €	29,86 €	149,30 €	924,01 €

Livello	paga base	giu-24	set-25	set-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic 2027
Qa	1.706,48 €	82,22 €	65,78 €	65,78 €	49,33 €	65,78 €	328,88 €	2.035,36 €
Qb	1.540,98 €	74,25 €	59,40 €	59,40 €	44,55 €	59,40 €	296,99 €	1.837,97 €
1	1.396,07 €	67,26 €	53,81 €	53,81 €	40,36 €	53,81 €	269,06 €	1.665,13 €
2	1.230,58 €	59,29 €	47,43 €	47,43 €	35,57 €	47,43 €	237,16 €	1.467,75 €
3	1.130,82 €	54,48 €	43,59 €	43,59 €	32,69 €	43,59 €	217,94 €	1.348,75 €
4	1.037,75 €	50,00 €	40,00 €	40,00 €	30,00 €	40,00 €	200,00 €	1.237,75 €
5	939,96 €	45,29 €	36,23 €	36,23 €	27,17 €	36,23 €	181,15 €	1.121,11 €
6s	883,51 €	42,57 €	34,05 €	34,05 €	25,54 €	34,05 €	170,27 €	1.053,78 €
6	862,97 €	41,58 €	33,26 €	33,26 €	24,95 €	33,26 €	166,32 €	1.029,28 €
7	774,70 €	37,33 €	29,86 €	29,86 €	22,40 €	29,86 €	149,30 €	924,01 €

L'incremento salariale che si svilupperà nel corso della vigenza contrattuale prevede: **un aumento a regime di 200 € parametrati sul 4° livello contrattuale**

Pubblici Esercizi, Ristorazione Commerciale e Turismo	
Tranche	Decorrenza
50€	1° giugno 2024
40€	1° giugno 2025
40€	1° giugno 2026
30€	1° giugno 2027
40€	1° dicembre 2027

Per la Ristorazione Collettiva le tranche che avranno il medesimo importo avranno la seguente decorrenza:

1° giugno 2024, 1° settembre 2025, 1° settembre 2026, 1° giugno 2027, 1° dicembre 2027

Nota di raccordo

Le Parti in considerazione della necessità di porre attenzione al comparto della ristorazione collettiva che è ancora condizionato dalle problematiche relative all'aumento del costo delle materie prime e alla difficoltà di recupero degli aumenti dei contratti nei confronti delle committenze, si danno atto e convengono che tali peculiari situazioni rendono necessario prevedere una differente tempistica degli aumenti contrattuali, di cui al presente contratto.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA:

- ✔ per ogni dipendente con decorrenza dal 1° gennaio 2027, € 3,00 aggiuntivi di contributo al Fondo Est a carico del datore di lavoro;
- ✔ per ogni Quadro, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, previsione di € 20,00 aggiuntivi annui di contributo al Fondo QuAS a carico del datore di lavoro e con decorrenza dal 1° gennaio 2026, di ulteriori € 20,00 annui.

Le Parti si impegnano ad effettuare sei mesi prima dalla scadenza del contratto un confronto funzionale a valutare possibili soluzioni correlate al periodo di vacanza contrattuale.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

