



IL PUBBLICO ESERCIZIO

PICCOLO COMPENDIO AD USO
DEGLI OPERATORI E DEI LORI DIPENDENTI

Aprire e gestire un Pubblico Esercizio.

Parte 2

CHI SIAMO:



L'ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO (E.B.T.)

È formato e gestito dall'associazione imprenditoriale ASCOM CONFCOMMERCIO e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL terziario, distribuzione, servizio ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.



L'ENTE BILATERALE DEL TURISMO (E.B.L.T.)

È formato e gestito dalle associazioni territoriali EPAT (Pubblici Esercizi), FEDERALBERGHI (agenzie alberghiere), FAITA (camping e villaggi turistici) e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL delle aziende alberghiere e della ristorazione, dei pubblici esercizi ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.

SCOPI DEGLI ENTI:

Gli Enti Bilaterali operano come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti, e servizi di favore nei confronti sia delle Imprese sia delle lavoratrici e lavoratori dei settori del terziario e del turismo ricompresi dai Contratti Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Pari socie degli Enti stessi.

CONTATTI

Sede: via Massena, 20
email E.B.T.: segreteriaaterziario@ebtorino.it

Sito: www.ebtorino.it
email E.B.L.T.: segreteriaiturismo@ebtorino.it

Il Lavoro nei Pubblici Esercizi	Pag.2
Il rapporto di lavoro nei pubblici esercizi , il contratto collettivo	Pag.13
Il CCNL Pubblici Esercizi	Pag.20
I principali Istituti del Contratto Collettivo Pubblici Esercizi	Pag.32
Le tipologie dei contratti individuali di lavoro	Pag.45
Licenziamento e Dimissioni	Pag.76
Allegato: un po' di giurisprudenza	Pag.87





IL LAVORO NEL PUBBLICO ESERCIZIO

I lavoratori del settore

Il settore del pubblico esercizio, forse più di altri settori, sta vivendo una trasformazione epocale dal punto di vista dell'occupazione generata. Esaminati già nell'introduzione a questo testo, le caratteristiche dell'imprenditoria nei pubblici esercizi, spostiamoci in parallelo alla occupazione dipendente (f).

Nel 2023 il settore dei pubblici esercizi (bar, ristoranti, stabilimenti balneari e termali, discoteche, mense e catering) ha contato, in media d'anno ed a livello nazionale oltre un milione di lavoratori dipendenti e più di 167 mila aziende con almeno un dipendente.

I pubblici esercizi presentano una struttura produttiva caratterizzata da imprese di piccole dimensioni con un numero di dipendenti che, in media, è pari a 6,4 unità.

La stagionalità è una caratteristica del settore che emerge chiaramente dalla variabilità di occupazione ed aziende nei diversi mesi dell'anno, comunque il lavoro a tempo determinato raggiunge ovviamente il 71% negli stabilimenti balneari e solo un 32-33% nei bar e ristoranti, dove quindi si afferma maggiore stabilità.

Il comparto può contare su una forza lavoro sostanzialmente giovane. Oltre 6 lavoratori dipendenti su dieci hanno meno di quarant'anni e poco più di 4 su dieci meno di 30 e sono principalmente allocati in ristoranti e bar, mentre nelle mense l'età è più elevata tra i 40 ed i 60 anni.

Il lavoro femminile ricopre un ruolo importante, con una quota pari al 51% mentre i lavoratori di sesso maschile sono il 49%. Il comparto che appare più al femminile sono le mense aziendali, mentre il comparto più al maschile sono gli stabilimenti balneari.

Il maggior numero di dipendenti è occupato presso i ristoranti corrispondente al 58,4% degli occupati, del settore mentre nei bar è occupata il 25,4% della forza lavoro.

Per limiti dimensionali dell'occupazione al primo posto si trova la ristorazione collettiva con una media di 74,2 dipendenti per unità produttiva. Le discoteche hanno una media di 10,9 dipendenti, 7,5 i ristoranti e solo 4,1 i bar dove il modello di business raccoglie molto lavoro indipendente ed ha comunque valori più contenuti.

Per categorie d'impiego, nei ristoranti e nei bar il maggior numero di apprendisti, ma con il doppio nei ristoranti, anche per numero di attività.

Per il part time, lo stesso si assesta nella ristorazione collettiva dove tocca l'80%. Gli stranieri sono per il 70% nei ristoranti e per il 19% nei bar e discoteche.

I pubblici esercizi confermano di avere i livelli retributivi più bassi dell'intero settore turismo con una retribuzione effettiva media annua standardizzata di 20.447 euro. In questo caso si esplicano gli effetti della bassa presenza di figure professionali di livello direttivo.

Occupazione in chiaro scuro

Gli anni appena trascorsi sono certamente stati forieri con la pandemia di una marginale deflazione occupazionale.

Tra il 2019 ed il 2023: nei bar i dipendenti sono diminuiti dello 0,6% ovvero oltre 1600 posizioni a fronte però di una riduzione di aziende del 7,4% ovvero oltre 5000 aziende, per cui si rileva non una catastrofe, ma una certa reazione dell'occupazione; i ristoranti hanno invece aumentato l'occupazione del 12% per 67.000 posizioni a fronte di un incremento delle aziende del 4% ovvero quasi 1800 aziende. Anche gli stabilimenti balneari hanno visto un incremento di oltre 4000 unità (26,3%) per 274 aziende in più (9,3%).

La vera deflazione è stata nelle discoteche che hanno perso 1318 posizioni lavorative e circa un centinaio di aziende.

Le Regioni e il Piemonte

Scendendo ora ad una valutazione "local" sia di territorio regionale, che provinciale, possiamo verificare un andamento solo in alcune parti in controtendenza con il resto dell'Italia in Piemonte e a Torino.

Guardando alle Regioni, si può facilmente affermare che la Lombardia prevale per numero di imprese ed occupati con il 15% delle imprese di pubblico esercizio ed il 19,7% (209.000 unità) degli occupati di tutto il settore.

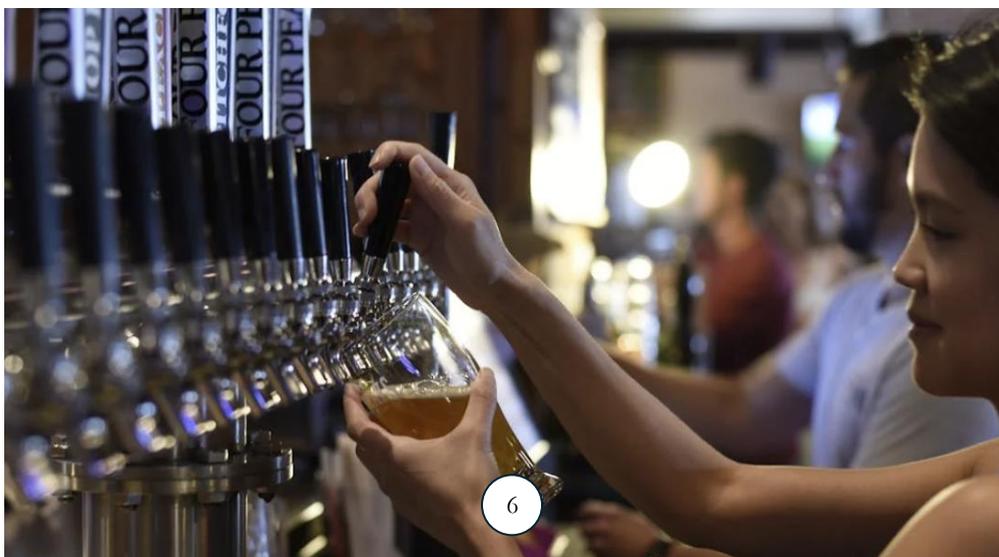
Peraltro, il numero medio di occupati per azienda è superiore alla media nazionale in Lombardia appunto (8,4 unità), in Emilia Romagna (8,4) ed in Veneto (7).

Dipendenti giovani in Sardegna e Valle D'Aosta anche per la stagionalità, più anziani in Toscana ed Emilia-Romagna.

Comunque, full time in maggioranza sempre in Valle D'Aosta, part time in Calabria.

Il Piemonte ha valori medi: nel contesto di un Nord Ovest che evidenzia una media di 7,2 dipendenti per azienda la regione ne esprime solo 5,8 e considerando che Torino e provincia ne evidenziano 7,8, la dimensione occupazionale (forse a favore di quella familiare) cala vistosamente sotto il 5 a Biella, Asti e Alessandria mentre risale a Novara (5,5) Cuneo (6) e Vercelli (6,9) per attestarsi sui valori Torinesi nel Verbano (7,7).

In Piemonte le donne hanno superato decisamente gli uomini con il 55,1% delle occupazioni contro la media italiana del 50%, per cui in Piemonte l'occupazione nei pubblici esercizi è femminile, pur non raggiungendo la regione rosa ovvero le Marche con il 60,8%, ma battendo la stessa Lombardia.



Nel tempo indeterminato è solo seconda alla Lombardia e Marche a livello nazionale. Stranamente per quanto fornita di Valli e Turismi ha molto poca stagionalità (3,6%) bassa come la Lombardia, ma con territori per vacanze più estesi. E ciò a fronte di un 38,8% di stagionalità della vicina Valle D'Aosta. Lavoratori stranieri poco al di sopra della media (27,6%), ma molto inferiore alle regioni a maggior vocazione turistica ed alla Lombardia.

La analisi dei dati INPS in Piemonte:

ATTIVITÀ		N. LAVORATORI DIPENDENTI	N. AZIENDE	DIPENDENTI PER AZIENDA	LAVORATORI FT (VALORI PER DIPENDENTE)		
					Giorni retrib.	Retrib.	standard
55.1	alberghi e strutture simili	6.573	626	10,5	225	19.115	25.008
55.2	alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni	2.721	288	9,5	209	16.015	22.522
55.20.10	villaggi turistici	36	6	5,6	195	14.279	21.538
55.20.20	ostelli della gioventù	26	8	3,0	182	14.228	23.054
55.20.30	rifugi di montagna	189	49	3,7	100	7.364	21.616
55.20.40	colonie marine e montane	2.030	46	43,9	224	17.152	22.567
55.20.51	affittacamere per brevi soggiorni, case vacanze, bed and breakfast, residence	433	174	2,5	200	15.471	22.756
55.20.52	attività di alloggio connesse alle aziende agricole	7	4	1,8	216	19.245	26.203
55.3	aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte	354	55	6,1	172	14.404	24.655
55.9	altri alloggi	522	62	8,4	218	19.065	25.724
55.90.10	gestione di vagoni letto	5	1	4,8	52	3.920	22.396
55.90.20	alloggi per studenti e lavoratori con servizi accessori di tipo alberghiero	517	61	8,4	223	19.501	25.738
56.1	ristoranti e attività di ristorazione mobile	39.531	6.718	5,9	212	15.451	21.437
56.10.11	ristorazione con somministrazione	37.141	5.912	6,3	212	15.502	21.542
56.10.12	attività di ristorazione connesse alle aziende agricole	5	5	1,2	236	18.879	23.598
56.10.20	ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto	1.874	718	2,6	203	11.276	16.359
56.10.30	gelaterie e pasticcerie	101	22	4,6	209	15.136	21.346
56.10.41	gelaterie e pasticcerie ambulanti	5	1	4,1	17	1.343	23.723
56.10.42	ristorazione ambulante	404	60	6,7	218	17.222	23.280
56.10.50	ristorazione su treni e navi	0	0	0,0	0	-	-
56.2	fornitura di pasti preparati e altri servizi di ristorazione	2.579	116	22,1	174	13.612	23.018
56.21.00	catering per eventi, banqueting	357	34	10,5	120	8.385	20.625
56.29.10	mense	1.946	52	37,1	264	21.844	24.369
56.29.20	catering continuativo su base contrattuale	276	30	9,1	128	9.979	22.915

56.3	bar e altri esercizi simili senza cucina	21.131	4.044	5,2	227	17.992	23.323
79.1	attività delle agenzie di viaggio e dei tour operator	2.870	278	10,3	294	31.875	31.875
79.11.00	attività delle agenzie di viaggio	1.615	261	6,2	287	28.788	29.500
79.12.00	attività dei tour operator	1.254	17	73,8	301	35.200	34.452
79.90.20	attività delle guide e degli accompagnatori turistici	37	7	5,3	220	19.033	25.479
93.19.92	attività delle guide alpine	0	0	0,0	0	-	-
93.21.00	parchi di divertimento e parchi tematici	96	12	8,0	176	12.821	21.392
93.29.10	discoteche, sale da ballo night-club e simili	383	39	9,8	75	5.627	22.201
93.29.20	gestione di stabilimenti balneari: marittimi, lacuali e fluviali	5	1	3,5	59	3.699	18.499
96.04.20	stabilimenti termali	298	11	26,1	288	31.303	32.040
TOTALE		77.098	12.258	6,3	221	17.520	23.338

Torino e le altre province

Per quanto attiene la città di Torino e la sua area metropolitana, a fronte di circa 6000 esercizi, la dinamica occupazionale risente di alcune caratteristiche proprie del capoluogo.

A fronte di una rilevante superiorità di occupati donne nei pubblici esercizi, la stessa si conferma in tutte le province del Piemonte, ma con un'entità numerica superiore a quella del capoluogo naturalmente in confronto all'occupazione totale che vede il massimo numero di donne occupate a Cuneo. La motivazione va ricercata e probabilmente si annida nelle maggiori difficoltà che Torino presenta per la gestione familiare.

Sempre a Torino invece è più forte la presenza di lavoratori stranieri rispetto alle altre province, tranne a Verbania.

Sono più gli occupati sotto i trenta anni a Torino rispetto alle altre province, non così per le altre fasce d'età sino ai 60 anni.

Torino ha il massimo numero di tempi determinati, non così, evidentemente, per gli stagionali, mentre sempre il capoluogo di provincia ha la maggior percentuale dei lavoratori full time.

Le valutazioni generali sul lavoro nel settore

Dai dati di cui sopra possono trarsi alcuni trend dei lavori nei pubblici esercizi per il futuro prossimo e più in là.

E ben evidente che lo stesso appare caratterizzato da maggior dinamicità di altri comparti commerciali, talché si assiste ad una spinta di altri settori anche del settore food ad impossessarsi di pezzi consistenti del mondo della ristorazione.

Trend legittimo se evoluto a parità di regole, secondo il noto principio dello “stesso mercato stesse regole”, trend da contrastare se si pone come alternativa con meno regole per le imprese tali da porre in essere un a concorrenza sleale dal punto di vista normativo, come si è sottolineato nella prima parte di questo scritto.

Guardando peraltro più miratamente all’occupazione dipendente, si è avuto modo di notare il particolare incremento del lavoro giovanile e femminile, nonché di quello straniero.

Tranne l’ultimo cluster che pare nel medio periodo destinato a tenere, anzi a crescere, per l’occupazione femminile ancora piena di contraddizioni la tendenza è anch’essa in crescita se si guardi al contesto Europeo, dove la stessa nel settore è ancora più forte che in Italia.

L’occupazione giovanile deve invece far i conti con la crisi demografica e porsi degli interrogativi attesoiché ad oggi l’occupazione sotto i 40 anni nel settore si attesta sul 60%.

Ma cosa sarà domani con la carenza demografica per un settore molto votato ai giovani, soprattutto considerando che vent'anni fa le persone sotto i trenta anni nella popolazione erano il 32% ed oggi sono sol più il 20%, mentre sempre vent'anni fa il 20% della popolazione aveva tra i 45 ed i 63 anni, ed oggi questa categoria è del 30%, mentre addirittura oggi gli over 65 sono il 24% della popolazione mentre venti anni fa erano solo l'8%?

L'invecchiamento della popolazione e la riduzione delle nascite in un settore votato ai giovani ha grandi effetti e gli stessi vanno valutati con attenzione, per evitare i segni già visibili della carenza di personale lamentata da tutti i comparti.

A questo si aggiunga una considerazione molto evidente nell'ultimo rapporto del Censis, il numero 56, sull'interpretazione dei fenomeni sociali. Non esiste più nei giovani la “religione del lavoro”, come per le generazioni precedenti. A fronte di redditi e consumi non ripristinabili ad una situazione anche solo ante 2008 ed ancor più con il grande evento della pandemia, che, come tutti gli eventi sociali di vasta portata, influenzano le trasformazioni, i giovani si sono ritirati in una consapevolezza che non è utile dedicare la propria vita esclusivamente al lavoro.

Come tali, prediligono un maggior equilibrio tra vita sociale e lavoro. Ne può derivare che in prospettiva sarà sempre più difficile reperire giovani disponibili ad orari molto scomodi, essendo meglio per loro impegnarsi in occupazioni meno dispendiose sotto il profilo dell'utilizzo del tempo libero.

L'offerta già oggi stagnante potrebbe ancora contrarsi a discapito del lavoro nel settore se lo stesso non si evolverà, curando alcuni aspetti fondamentali.

Una redditività della prestazione lavorativa confacente con precisi progetti di crescita, una metodologia qualitativa del rapporto di lavoro per stabilizzare le risorse, l'utilizzo dei soft skill dei giovani, con percorsi formativi sugli hard skill, curati in azienda o se le dimensioni non lo consentano in soggetti qualificati esterni anche dedicati alla cultura aziendale, un preciso investimento in misure di welfare.

Naturalmente questa è una sintesi estrema, ma parte dall'esame delle dinamiche del recruiting su realtà più strutturate del settore.

Il welfare presuppone un costo d'investimento, ma è il legame del futuro tra il settore e la forza lavoro, essendo ormai finita la stagione del welfare pubblico.

Un welfare non fatto solo di sconti, bonus o benefit, ma attentamente legato alle esigenze del lavoro nel settore.

Tra le misure variamente coniugabili secondo le esigenze:

- l'introduzione di orari di lavoro flessibili per migliorare i livelli di work life balance;
- il supporto alla famiglia attraverso buoni, incentivazioni e contrasto del caro Vita;
- la premiazione e gratificazione dei collaboratori;
- rimborsi spesa per genitori che devono sostenere spese rispettivamente per l'assistenza e per l'educazione dei figli;
- rimborsi per l'accesso disagiato al lavoro.

Ovvero misure a favore di quel nuovo concetto di equilibrio tra lavoro ed esigenze sociali.

Una misura di Welfare originale potrebbe essere quella gestita da aggregazioni aziendali per curare domanda e offerta di lavoro, assistito da specifiche misure incentivanti.

Ma in verità ai fini del Welfare ben maggiore incidenza potrebbero avere i Contratti collettivi.



A young woman with long dark hair, wearing a black blazer, is smiling and looking towards the camera. She is holding several folders and papers. The background is a blurred office setting with a whiteboard and a red wall.

IL RAPPORTO DI LAVORO E IL CONTRATTO COLLETTIVO

Il rapporto di lavoro nel pubblico esercizio, come qualsiasi rapporto di lavoro, è regolato da una serie di regole che derivano da legislazione Costituzionale, legislazione ordinaria, nonché norme specialistiche del settore che sono la contrattazione collettiva, sia essa nazionale, territoriale e/o aziendale, il contratto di lavoro individuale oltre agli usi aziendali.

Il Contratto Collettivo le funzioni e l'efficacia

Nella specie nella regolazione dei rapporti di lavoro, ciò che non è contratto individuale di lavoro si suole individuare come contratto collettivo di lavoro.

I contratti collettivi regolano i contratti individuali e non possono essere derogati da questi ultimi se non in termini più favorevoli ai lavoratori, anche se in alcuni casi più complessi può nascere discussione su più trattamenti su quale sia la posizione più o meno favorevole al lavoratore.

Inoltre, i contratti collettivi hanno tutti la stessa efficacia e non ha più valenza, ad esempio, un contratto nazionale su un territoriale se non per i confini.

I rapporti tra i vari contratti collettivi sono regolati dal tempo ed una clausola di un contratto successivo si sostituisce immediatamente a quella del precedente, a meno che sia inserita un'apposita clausola di salvaguardia che fa salva la precedente, ad esempio, per un certo tempo.

Solo i contratti aziendali nelle materie ad essi delegate possono derogare in senso anche peggiorativo ad un precedente contratto collettivo, ma sono fatti sempre salvi i diritti acquisiti dai lavoratori ovvero ciò che è già entrato nel proprio patrimonio, anche se successivamente quel trattamento non è più previsto.

In genere le funzioni di un contratto collettivo sono di due tipi.

- Quella di fissare le condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro subordinato a cui si deve attenere il contratto individuale di lavoro.
- Quella di regolare i rapporti tra i soggetti stipulanti la contrattazione collettiva ovvero le così dette relazioni sindacali.

Come detto, i contratti collettivi possono avere vari livelli di efficacia.

1) Un primo livello che comprende.

A) gli accordi interconfederali che stipulano tutte le confederazioni dei datori di lavoro ed a volte anche lo Stato e le Organizzazioni Sindacali di lavoratori di tutti i settori ovvero artigianato, terziario, agricoltura e credito generalmente nazionali, ma anche a volte decentrati (ad esempio regionali su formazione e mobilità). Negli ultimi anni gli stessi sono soprattutto stati stipulati per regolamentare gli assetti contrattuali, la rappresentanza e la rappresentatività sindacale.

B) i contratti Collettivi Nazionali stipulati tra le federazioni che rappresentano i settori delle imprese e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, detti contratti di diritto comune ad efficacia Nazionale.

- 2) Un secondo livello che comprende.
 - a) contratti collettivi territoriali, (regionali, provinciali, distrettuali) tra organizzazioni rappresentative delle aziende territoriali e OOSS territoriali che si riferiscono normalmente alle aziende di un certo settore ed ai loro dipendenti.
 - b) contratti collettivi aziendali stipulati dal datore di lavoro, anche con l'ausilio delle associazioni con i propri lavoratori attraverso o la rappresentanza sindacale aziendale, se esiste, ovvero con le organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori nei territori di competenza.
 - c) contratti collettivi di prossimità (previsti da leggi) stipulati da una azienda o più aziende come sopra con riferimento ad un territorio diversamente individuato.

La rappresentanza

Il contratto Collettivo Nazionale è la prima forma contrattuale di regolazione dei rapporti di lavoro di un certo settore dopo le leggi.

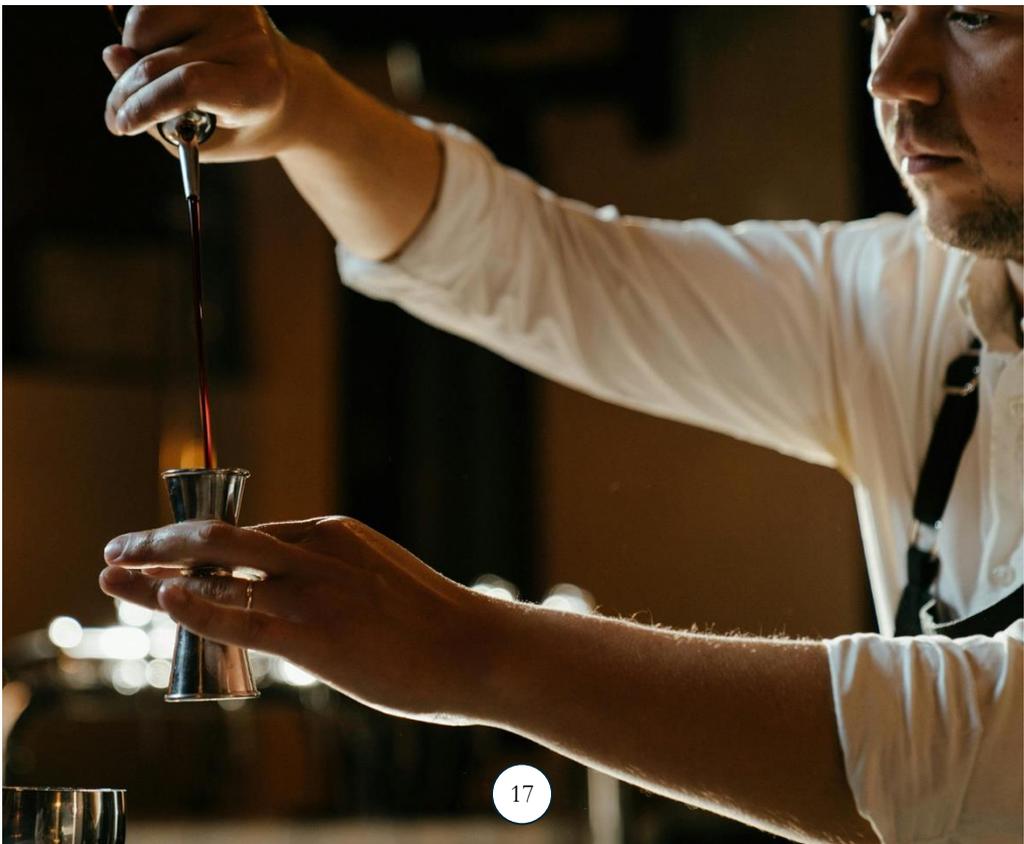
Come detto, è stipulato da un gruppo di datori di lavoro ed un gruppo di lavoratori, variamente esteso, attraverso i propri rappresentanti, ma non ha nessuna valenza erga omnes, come sarebbe una legge. Allo stesso si applicano solo i principi del Codice Civile sui contratti in generale.

E' valido solo per gli aderenti siano essi datori di lavoro che lavoratori, anche se di solito fissando i trattamenti economici e normativi minimi comuni, viene preso come riferimento ai sensi dell'Art. 36 della Costituzione, ma non può essere immediatamente applicato a chi non l'ha sottoscritto in proprio o attraverso un rappresentante.

Può essere applicato per adesione anche a chi non lo ha stipulato, ma in tal caso appunto ci vuole un esplicito atto di adesione.

Ed è appunto questo il problema, che porta ad esempio al problema di possibilità di coesistenza di più contratti collettivi nazionali.

Esistono degli accordi interconfederali siglati tra il 2014 ed il 2016 in cui Cgil, Cisl e Uil, con tutte le maggiori organizzazioni datoriali hanno firmato un protocollo di rappresentatività per uniformare i trattamenti dei settori, ma le stesse non appaiono oggi tenere alla luce di un mancato principio di legalità e rimanendo sempre vigente il principio di applicazione contrattuale solo a chi lo sottoscrive.



I contratti Pirata

Vengono definiti così i contratti stipulati da organizzazioni poco rappresentative o inesistenti, che si avvalgano peraltro di una serie di aziende e di lavoratori iscritti.

Gli stessi danno origine al così detto Dumping Contrattuale, ovvero regole in genere più convenienti per i datori di lavoro, che creano una vera concorrenza sleale nell'esercizio delle attività di pubblico esercizio fondate sul diverso trattamento dei dipendenti.

Si forma un vero mercato dei contratti collettivi da applicare mirato a massimizzare gli utili diminuendo i costi.

Nei pubblici esercizi ne esistono a fine 2021 almeno 9 opportunamente registrati al CNEL, ovvero ufficializzati perché gli stessi non sono illegittimi, ma occorre combatterne gli effetti devastanti. Di solito le sigle stipulanti sia da parte datoriale che sindacale creano accorpamenti intercategoriaли con diverse estensioni territoriali.

L'ispettorato del lavoro con circolare n. 2 del 28/7/2020 ha previsto, pur riconoscendo la legittimità di scelta da parte del datore di lavoro del contratto di settore da applicare, ha rilevato che la legge 296/2006 art.1 c. 1175, sembrerebbe prevedere uno standard minimo che si riferisce alla comparazione con i contratti più rappresentativi per:

- Disciplina straordinari
- Ex festività soppresse
- Periodo di prova
- Periodo di preavviso
- Periodo di comporta per malattia ed infortunio
- Malattia ed infortunio maternità obbligatoria e facoltativa.

- Malattia ed infortunio maternità obbligatoria e facoltativa
- Monte ore permessi

Evidentemente la previsione è troppo lasca per caratterizzare una contestazione di violazione di trattamenti minimi e così i suddetti contratti, continuano ad applicarsi. La percentuale di applicazione è sotto il 10 %, ma il tema va affrontato ad evitare sempre maggiori fughe da un sistema consolidato di relazioni sindacali.





IL CCNL NEI PUBBLICI ESERCIZI

Durata

Il nuovo Contratto collettivo del settore Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e commerciale e Turismo, siglato al 5 giugno 2024 (28) ed in attesa di stesura, produce i suoi effetti dal 1° giugno 2024 al 31 dicembre 2027 fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti.

Il nuovo CCNL sostituisce il precedente CCNL Turismo 1° gennaio 2018.

Elemento Economico di garanzia

A fronte delle esigenze di miglioramenti economici è stato confermato un elemento economico una tantum detto elemento economico di garanzia in caso di mancato accordo di secondo livello 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.

Aggiornamenti economici

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.

Tablelle economiche in relazione ai livelli

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 €

Nel nuovo CCNL si sono inoltre previste le seguenti modifiche rispetto ai precedenti:

Livelli e qualifiche dei lavoratori.

E' 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.

Livello Quarto

- 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.

Livello Quinto

- 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 e similari.



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.

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».



Congedi per le donne vittime delle 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).

Viene previsto:

- 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;
- 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.



Congedi parentali

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).

Si aggiungono alla maturazione di ferie, Roll e permessi retribuiti (ex allattamento) anche:

- il rateo di 13° mensilità;
- il rateo di 14° mensilità per congedi obbligatori di maternità e paternità;
- dal 1/12 /2027 i ratei di 14° anche per il congedo parentale.



Il Fondo EST

Per l'assistenza integrativa a cui hanno diritto i lavoratori dei Pubblici esercizi sono stati aggiornati i versamenti dovuti per quanto segue:

- 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.



FONDO EST

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Commercio Turismo Servizi e Settori Affini





**I PRINCIPALI ISTITUTI
NEL CONTRATTO
COLLETTIVO DEI
PUBBLICI ESERCIZI**

Orario di lavoro

Nel settore dei pubblici esercizi la normale durata del lavoro settimanale è di 40 ore (art. 111 CCNL 8 febbraio 2018) (29).

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario (art. 4, commi 2, 3 e 4 d.lgs. 66/2003) (30).

Nel settore dei pubblici esercizi il periodo di riferimento per il calcolo della durata media dell'orario lavorativo è stabilito in sei mesi.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro (art. 112 CCNL 8 febbraio 2018).

Ai sensi dell'art. 114 CCNL 8 febbraio 2018 può essere accordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore. Si perfeziona attraverso il godimento di permessi retribuiti.

I dipendenti maturano

- per i primi due anni solo 32 ore retribuite
- per il terzo e quarto anno solo 68 ore retribuite
- dal 5° anno 104 ore come i «vecchi assunti»

La disciplina si applica anche ai contratti a tempo determinato ad esclusione dei contratti a tempo determinato in aziende di stagione e per intensificazione stagionale.

Il CCNL 1/1/2018 ha introdotto la possibilità per le aziende di disporre la fruizione fino ad un massimo di 72 ore annuali.

L'azienda definisce le modalità di fruizione dei permessi in misura non inferiore a mezz'ora.

Occorre la programmazione e comunicazione al lavoratore (ove esistente anche alle RSU/RSA).

Ripartizione dell'orario di lavoro

(art. 115 CCNL 8 febbraio 2018)

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio e i turni di servizio sono disposti dal datore di lavoro.

Distribuzione dell'orario settimanale (art.116 CCNL 8 febbraio 2018)

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in cinque giornate e mezza. Mediante la contrattazione aziendale possono essere determinati diversi criteri di ripartizione, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Minori: orario di lavoro e riposo (artt. 119 e 120 CCNL 8 febbraio 2018)

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i 15 anni compiuti ed i 18 anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali. Questi hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero quando questo superi la durata di quattro ore e mezza.

Ai sensi della legge n. 977/1967, come modificata dal d.lgs. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Il periodo di riposo può essere ridotto per comprovate ragioni tecniche ed organizzative, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti.

Recuperi (art. 121 CCNL 8 febbraio 2018)

È ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 122 CCNL 8 febbraio 2018) La determinazione della durata di tale intervallo è demandata alla contrattazione integrativa territoriale o aziendale ed è comunque compresa tra un minimo di mezz'ora e un massimo di un'ora al giorno.

Lavoro notturno (art. 123 CCNL 8 febbraio 2018)

È individuato come intervallo tra le ore 23.00 e le ore 6.00 del mattino. L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare in media le otto ore giornaliere nell'arco della settimana.

Il contratto prevede l'applicazione dell'art. 5 del regio decreto n. 1955/1923 per cui sono esclusi del computo del monte ore di lavoro effettivo: i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e

complessivamente non superiore a due ore comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione.

I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio in riferimento al quale calcolare il limite orario.

Nel caso in cui sopravvengano condizioni di salute che comportano l'incapacità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche (art. 15 d.lgs. 66/2003), il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni. Se tale assegnazione non è possibile, il datore di lavoro e il lavoratore si rivolgeranno alla Commissione di conciliazione ai sensi dell'art. 33 del CCNL 8 febbraio 2018.

I contratti integrativi possono individuare ulteriori soluzioni nel caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.

Nei casi di nuova introduzione del lavoro notturno si applica l'art. 12 del d.lgs. n. 66/2003: l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei sono retribuite con retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve condizioni di miglior favore (art. 124 CCNL 8 febbraio 2018).



Lavoro straordinario (art. 125 CCNL 8 febbraio 2018)

Per lavoro straordinario si intende quello eccedente il normale orario contrattuale. Ha carattere di eccezionalità e vi si può ricorrere solo in presenza di un giustificato motivo.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, d.lgs. 66/2003 il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto e infatti esso è consentito nel limite massimo di 260 ore annuali (art. 125 CCNL) e i lavoratori non potranno astenersi dal prestare lavoro straordinario entro tale limite. La liquidazione del lavoro straordinario è effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4 del d.lgs. 66/2003, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è, inoltre, ammesso in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva.

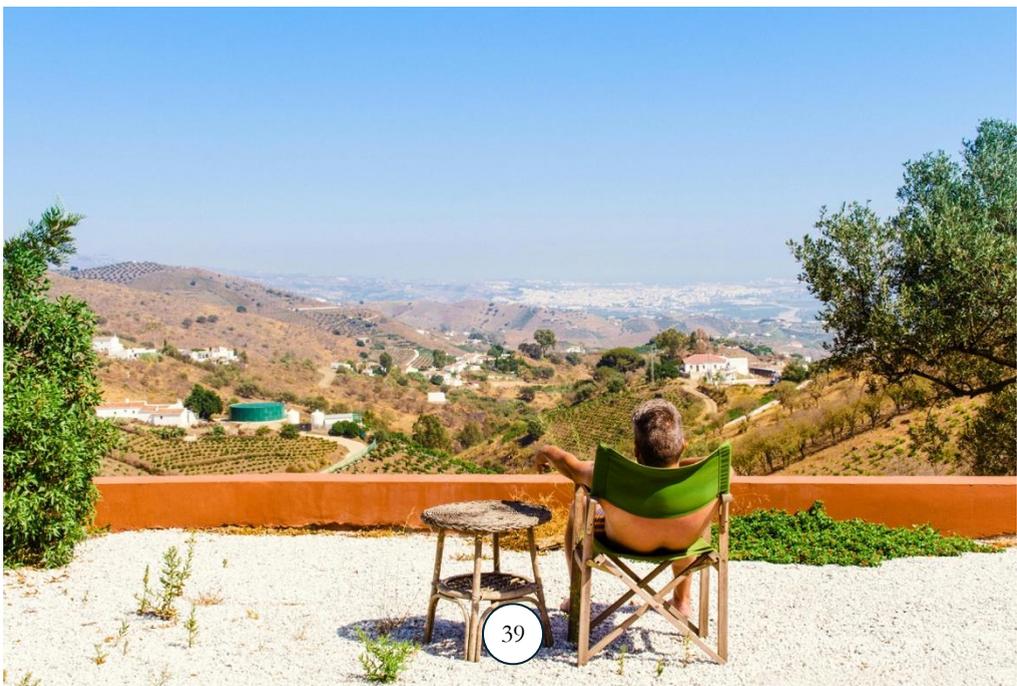
Per il lavoro straordinario è prevista una retribuzione maggiorata del 30% se diurno o del 60% se notturno.

Il lavoro straordinario notturno è quello svolto tra le ore ventiquattro e le ore sei. I due tipi di maggiorazioni non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Nota: non è lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni (art. 126 CCNL 8 febbraio 2018)

Secondo l'art.127 CCNL 8 febbraio 2018 le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato (art. 5, comma 5, d.lgs. 66/2003).

Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

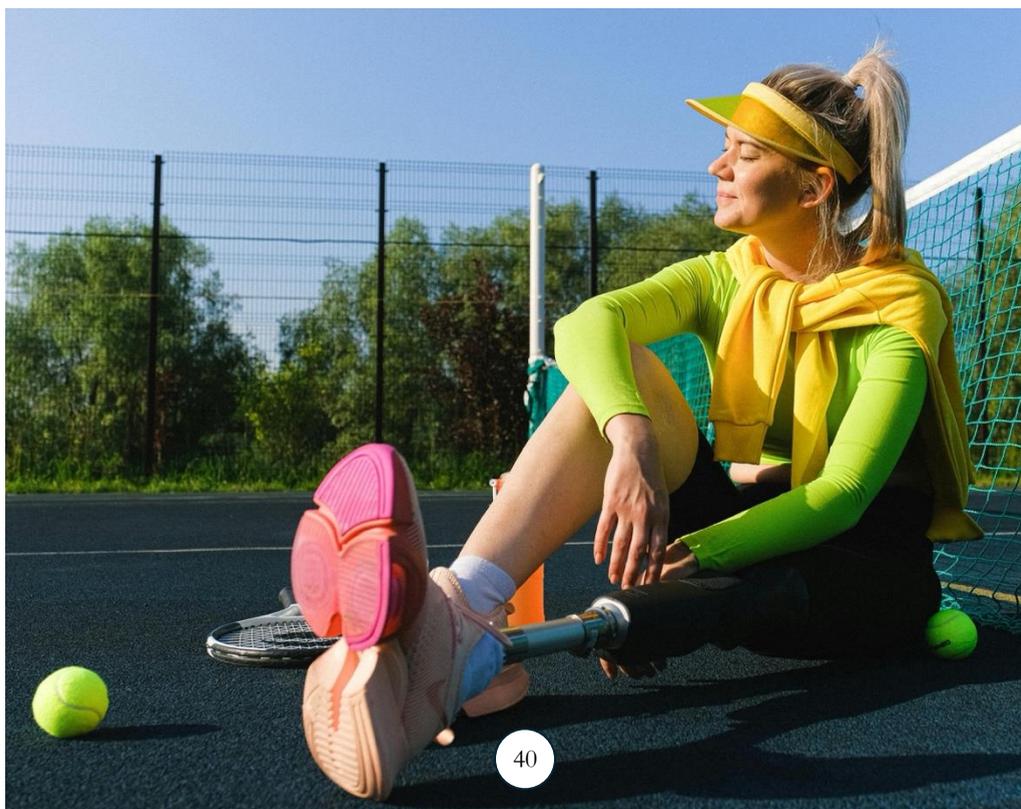


Riposo settimanale

Ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 66/2003 e dell'art. 128 CCNL 8 febbraio 2018 il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di ventiquattro ore.

Salvo diversa previsione della contrattazione integrativa, qualora il riposo sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni deve corrispondere a non meno di 24 ore consecutive per ogni sei giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliera.

Il riposo settimanale non coincide necessariamente con la domenica, infatti i lavoratori, che godono del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, hanno diritto ad una indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base per ciascuna ora di lavoro domenicale.



Festività

Le festività sono:

<u>Festività</u>	
<u>Anniversario della Liberazione</u>	<u>25 aprile</u>
<u>Festa del Lavoro</u>	<u>1° maggio</u>
<u>Festa della Repubblica</u>	<u>2 giugno</u>
<u>Festività infrasettimanali</u>	
<u>Capodanno</u>	<u>1° gennaio</u>
<u>Epifania</u>	<u>6 gennaio</u>
<u>Lunedì di Pasqua</u>	<u>mobile</u>
<u>Assunzione</u>	<u>15 agosto</u>
<u>Ognissanti</u>	<u>1° novembre</u>
<u>Immacolata Concezione</u>	<u>8 dicembre</u>
<u>S. Natale</u>	<u>25 dicembre</u>
<u>S. Stefano</u>	<u>26 dicembre</u>
<u>Patrono della città</u>	

Ai sensi dell'art. 131 CCNL 8 febbraio 2018, al personale che presta la propria opera nelle festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con maggiorazione del 20%.



Ferie

Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. Da tale computo vanno escluse le giornate di riposo settimanale e le festività nazionali e infrasettimanali (art. 134 CCNL 8 febbraio 2018).

Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

Il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare diversi criteri di ripartizione delle ferie annuali.

Al personale durante le ferie è dovuta la normale retribuzione.

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

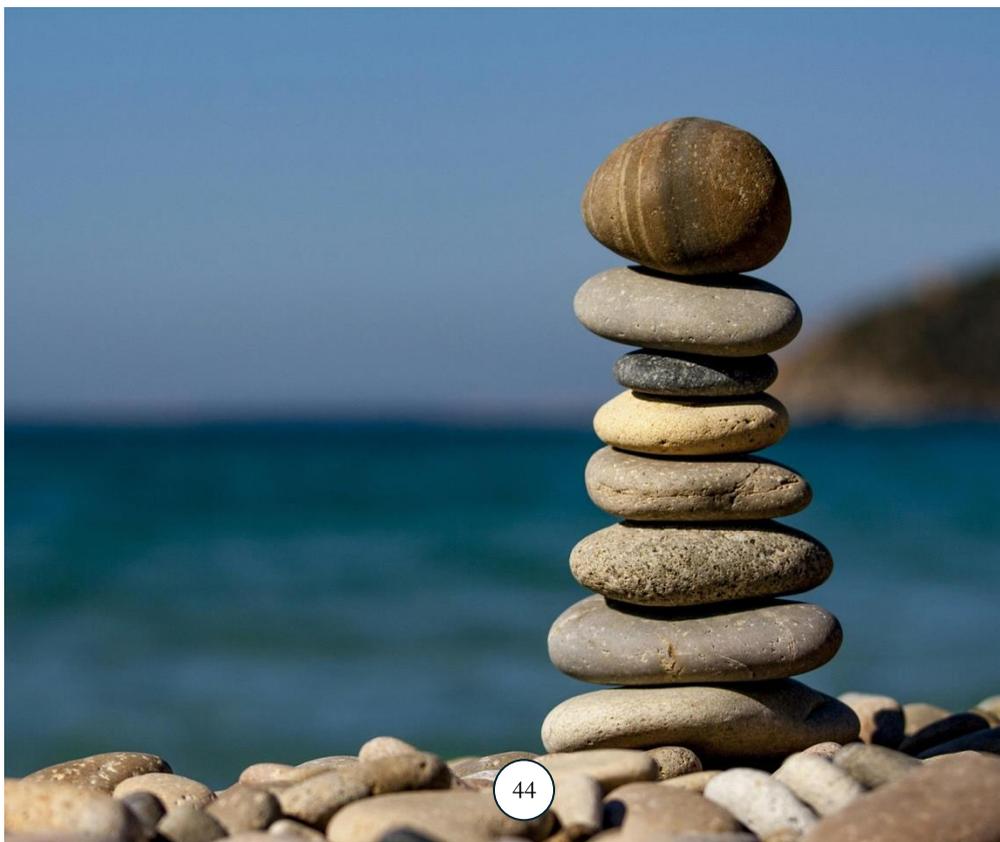
Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro può richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare tale periodo successivamente, e il diritto al rimborso delle spese sostenute per l'anticipato rientro e di quelle eventualmente sostenute per tornare al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato (art.135 CCNL 8 febbraio 2018).



Permessi e congedi

Ai sensi dell'art. 139 CCNL 8 febbraio 2018, nel caso di documentata grave infermità il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di tre giorni all'anno, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.





LE TIPOLOGIE DEI CONTRATTI DI LAVORI INDIVIDUALI

L'Apprendistato-(D.lgs. 81/2015, artt. 41-42) (31)

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato volto alla formazione e all'occupazione giovanile.

Si articola in tre tipologie (art.41 d.lgs. 81/2015):

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani dai 15 ai 25 anni compiuti, art. 43 d.lgs. 81/2015.
- b) apprendistato professionalizzante, per i giovani dai 18 ai 29 anni, art.44 d.lgs. 81/2015.
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 ai 29 anni, art. 45 d.lgs.

Assunzione e visite mediche

Il contratto è stipulato in forma scritta e contiene il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva (art.42 d.lgs. 81/2015).

Viene indicata inoltre la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato appositamente costituito negli enti bilaterali competenti per territorio.

Durata

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante (art.44, comma 2, d.lgs.81/2015) e la durata della formazione sono le seguenti:

<u>LIVELLO DI INQUADRAMENTO</u>	<u>DURATA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (mesi)</u>	<u>DURATA DELLA FORMAZIONE (ore medie annue)</u>
<u>2,3</u>	<u>36</u>	<u>80</u>
<u>4,5</u>	<u>36</u>	<u>60</u>
<u>6</u>	<u>24</u>	<u>40</u>
<u>6s</u>	<u>36</u>	<u>60</u>

Per specifiche figure professionali, i cui contenuti competenziali sono omologhi a quelli delle figure artigiane, la durata massima è di 48 mesi.

La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.

Orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 2, c. 4 del d.lgs. n. 66/2003 gli **apprendisti maggiorenni** sono stati assimilati agli altri lavoratori e pertanto valgono le regole generali in tema di orario di lavoro.

Ai sensi dell'art. 18 della l. 977/ 1967, (32) per i bambini liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali, per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

E' considerato **bambino** il minore che non ha ancora compiuto quindici anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico (lett. a), mentre è considerato adolescente il minore di età compresa tra i quindici e i diciotto anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico (lett. b).

Ai sensi dell'art. 15 della l. 977/1967 è vietato adibire i minori al lavoro notturno. Con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7.

In particolare, il CCNL 8 febbraio 2018 individua all'art. 123 individua come periodo notturno l'intervallo compreso tra le 23.00 e le 6.00 del mattino. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

L'art. 17 della l. 977/1967 prevede la possibilità per gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni di essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane.

Apprendistato e part-time

In base alla circolare n. 9 del 22 gennaio 2004 il Ministero del lavoro ha ribadito che non si ravvisa, in linea di principio, una incompatibilità tra un rapporto a tempo parziale e contratto di apprendistato, ove la peculiare articolazione dell'orario non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative.

In tale circolare si richiama inoltre a quanto precedentemente ribadito dal Ministero del lavoro nella circolare n.46 del 30 aprile 2001.

Qualifiche

L'apprendistato potrà essere svolto ai fini del conseguimento delle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei seguenti livelli: 2, 3, 4, 5, 6s, 6.

Retribuzione e Contributi

La retribuzione è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di:
pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

Primo anno	80%
Secondo anno	85%
Terzo anno	90%
Quarto anno	95%

La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

L'INPS con circolare n.108 del 14 novembre 2018 ha fornito precisazioni in merito al regime contributivo applicabile alle diverse tipologie di apprendistato.



Con riguardo agli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro, l'articolo 1, comma 773, primo periodo, della legge n. 296/2006 fissa l'aliquota di contribuzione a carico dei datori di lavoro degli apprendisti artigiani e non artigiani nella misura complessiva pari **al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali**. A tale aliquota contributiva, dal 1° gennaio 2013, si aggiunge l'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), determinata dall'articolo 2, comma 36, della legge n. 92/2012 nella misura **dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali**.

Alle assunzioni in apprendistato si applica, inoltre, il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006 dispone che la “complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto.

I benefici contributivi previsti per i rapporti di apprendistato sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (art. 47, comma 7, d.lgs. 81/2015).



Limiti numerici

Il numero complessivo di apprendisti per il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori pari o superiori a dieci unità, non può superare il rapporto di **tre a due** rispetto ai lavoratori qualificati in servizio presso il medesimo.

Nel caso di datore di lavoro che occupi un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, non può essere superata la proporzione di **un apprendista per ogni lavoratore qualificato**.

Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in **numero non superiore a tre**.

Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti (art. 42, c. 7 e 8, d.lgs. 81/2015).

Impegno formativo

La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dall'ente bilaterale.

L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto dell'integrale applicazione del CCNL dell'8 febbraio 2018.

La certificazione andrà inviata all'EBT competente o all'EBNT per le aziende multilocalizzate attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

- a. referente per la formazione (art. 42, c.5, d.lgs. 81/2015);
- b. profilo professionale ed eventuale specificazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;
- c. registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali nel libretto formativo del cittadino o nel fascicolo elettronico del lavoratore.

Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il CCNL possono affidare il sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni del CCNL.

Per le aziende multilocalizzate la verifica è effettuata dall'EBNT, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio.

Nel caso in cui la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale del CCNL potrà ottenere apposita autorizzazione dall'ente bilaterale competente. (art.46 d.lgs. 81/2015).



Apprendistato in cicli stagionali (art.74 CCNL dell'8 febbraio 2018)

Ai sensi dell'art. 44, c.5, d.lgs. 81/2015 è consentito prevedere lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Incentivi per il contratto di apprendistato di primo livello

Nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, l'articolo 32, comma 2, del D.Lgs n. 150/2015, dispone che *“agli incentivi di cui al comma 1 non si applica la previsione di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo n. 81 del 2015”*. Pertanto per i dodici mesi successivi alla trasformazione del contratto, l'aliquota a carico del datore di lavoro è quella prevista in via generale per i contratti di apprendistato di cui all'articolo 42, comma 6, del D.Lgs n. 81/2015 (11,61%).

Nel corso dei dodici mesi successivi alla prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato, continua, invece, a beneficiare della misura ridotta l'aliquota contributiva a carico del dipendente. Le aliquote contributive si abbassano in base al numero di apprendisti.

Contratto a tempo determinato. **(D.lgs. 81/2015, art. 19-29)**

È consentita l'assunzione del personale con fissazione di un termine in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi. L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto, con eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore ai 12 giorni. Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi ed è escluso per il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda. Al dipendente assunto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato.

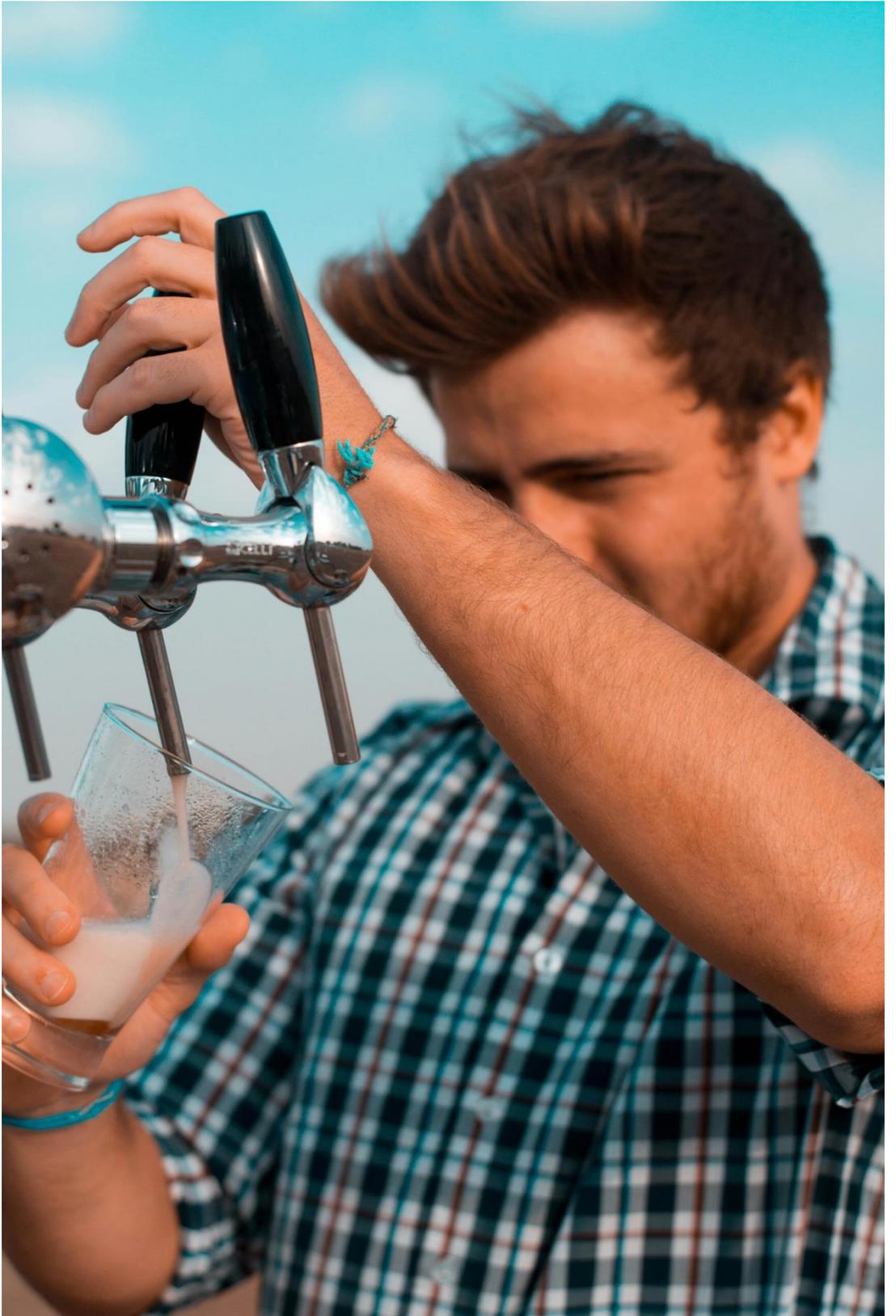
Il termine massimo di durata è fissato a 24 mesi.

La instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato di durata **non superiore** ai 12 mesi è libera.

I contratti che instaurano rapporti di lavoro di durata superiore ai 12 mesi necessitano della **causale**:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi senza l'indicazione di una delle causali, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.



Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività devono essere di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non possono eccedere i 12 mesi, i quali possono essere elevati sino a 24 dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale (art. 87 CCNL).

Sostituzione e Affiancamento

Rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

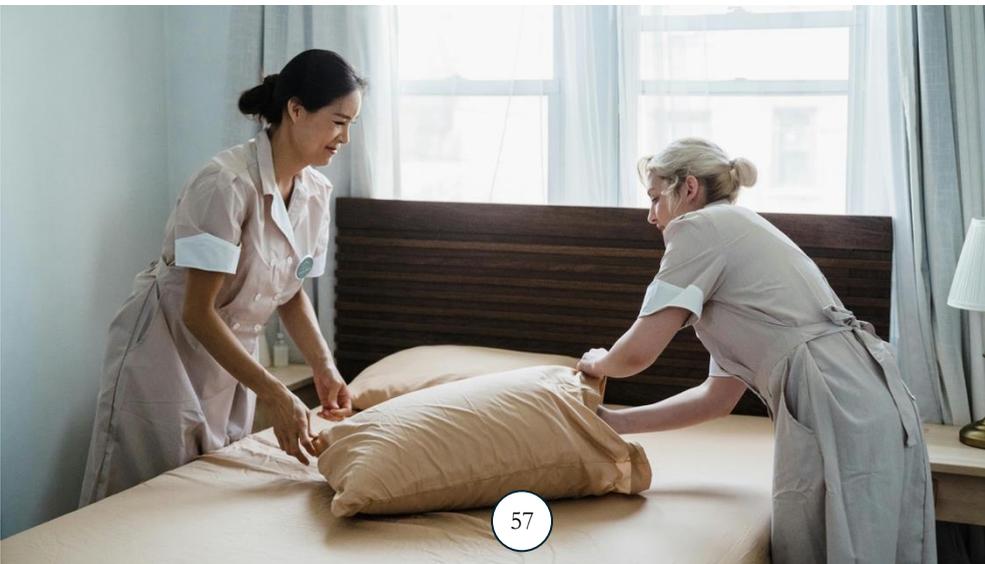
L'affiancamento ha una durata pari alla metà della durata della sostituzione.

In caso di sostituzione di lavoratrici e lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione può essere anticipata fino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

Divieto

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.



Rinnovo

Il contratto può essere rinnovato solo in presenza delle causali indicate:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi. Nel caso in cui le proroghe determinino una durata complessiva del rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, è necessaria l'indicazione di una delle suddette causali.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

In base ad espressa previsione di legge, quando il lavoratore viene riassunto a tempo determinato, tra il rapporto cessato e quello successivo devono intercorrere almeno 10 giorni, se il precedente rapporto ha avuto durata inferiore o pari a 6 mesi o 20 giorni se il precedente rapporto ha avuto durata superiore a 6 mesi (sistema dello “stop and go”).

Limiti quantitativi

Il CCNL dell'8 febbraio 2018 ha stabilito i seguenti limiti:

<u>base di computo</u>	<u>numero di lavoratori</u>
<u>0-4</u>	<u>4</u>
<u>5-9</u>	<u>6</u>
<u>10</u>	<u>7</u>
<u>26-35</u>	<u>9</u>
<u>36-50</u>	<u>12</u>
<u>oltre 50</u>	<u>20%</u>

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza al momento dell'assunzione. Le frazioni di unità si computano per intero.

Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato può essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. Tali limiti non si applicano alle **aziende di stagione** e ai contratti stipulati nei casi di avvio di nuove attività, di sostituzione e affiancamento, di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, di contratti a termine stipulati per soddisfare esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. (art. 24 d.lgs. 81/2015).

Principio di non discriminazione: al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello ed in proporzione al periodo lavorativo prestato (art. 25 d.lgs. 81/2015).

Ai rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all' 1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo.

Stagionalità (Art. 89 CCNL 8 febbraio 2018)

Nel **d.p.r. 1525/1963** (33) sono indicate le attività aventi il carattere della stagionalità.

In particolare, ciò che rileva ai fini del settore dei pubblici esercizi è l'indicazione di cui al **numero 48**: attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, **un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi**.

Ai sensi dell'art. 89 del CCNL 8 febbraio 2018 sono aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, come indicato dalle disposizioni del d.p.r n. 1525/1963, pertanto rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, per ragioni di stagionalità, le attività previste nel suddetto Decreto.

Nelle aziende di stagione, ossia quelle che osservano un periodo di inattività (di cui al n. 48 del d.p.r 1525/1963), il personale dei pubblici esercizi con contratto a termine ha diritto alla retribuzione maggiorata (art. 95 CCNL 8 febbraio 2018):

- 20% per ingaggio fino a un mese;
- 15% per ingaggio fino a due mesi;
- 8% per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Nel caso di chiusura anticipata o di riduzione del personale per giusta causa, i lavoratori hanno diritto ad un indennizzo pari alla metà della retribuzione che avrebbero dovuto percepire (art. 96 CCNL 8 febbraio 2018).

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine in aziende di stagione, i lavoratori hanno diritto a un'indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine previsto (art. 97 CCNL 8 febbraio 2018).

Ai contratti stagionali NON si applica il limite dei 24 mesi, né necessitano della causale.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO		
	<u>Disciplina ordinaria</u>	<u>Contratto stagionale</u>
Durata	<u>max 24 mesi</u>	<u>NO limite dei 24 mesi</u>
Causale	<u>necessaria per contratti di durata superiore a 12 mesi</u>	<u>NO causale</u>
Proroghe	<u>max 4 e necessità di causale se la durata complessiva del contratto supera i 12 mesi</u>	<u>NO necessità di causale</u>
Rinnovo	<u>Sistema dello "stop and go"</u>	<u>NO "stop and go"</u>
Limiti quantitativi	<u>Art. 86 CCNL</u>	<u>NO limiti quantitativi</u>

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO			
	<u>Disciplina ordinaria</u>	<u>Contratto stagionale – Art. 89 CCNL</u>	<u>Contratto stagionale – Art. 90 CCNL</u>
<u>Contributo iniziale 1,4%</u>	<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>NO</u>
<u>Contributo aggiuntivo 0,5%</u>	<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>NO</u>

Part Time week end

E' possibile assumere lavoratori part time per il fine settimana, con orario di 8 ore settimanali, ai **percettori di forme di sostegno e integrazione al reddito** (in precedenza concesso solo con gli studenti):

- NASpI
- CIGO
- CIGS
- FIS5



Il Lavoro Intermittente -(D.Lgs. 81/2015, artt.13-18)

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. (art.13 d.lgs. 81/2015)

Il CCNL Pubblici Esercizi non prevede una disciplina specifica.

- Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni (art. 13, c. 2 d.lgs. 81/2015).

In mancanza di regolamentazione contrattuale, ipotesi di ricorso a questo tipo di contratto sono individuate dal Decreto Ministeriale del lavoro 23 ottobre 2004 in relazione alle attività per le quali è possibile stipulare contratti di lavoro a chiamata, tra cui:

- Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi.

In tal caso non esistono pertanto i limiti soggettivi fissati dall'art. 13, c. 2 d.lgs. 81/2015: soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Non vale nel settore del turismo e dei pubblici esercizi il limite delle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari (art. 13, c. 3, d.lgs. 81/2015).

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità (art. 13, c. 4, d.lgs. 81/2015).

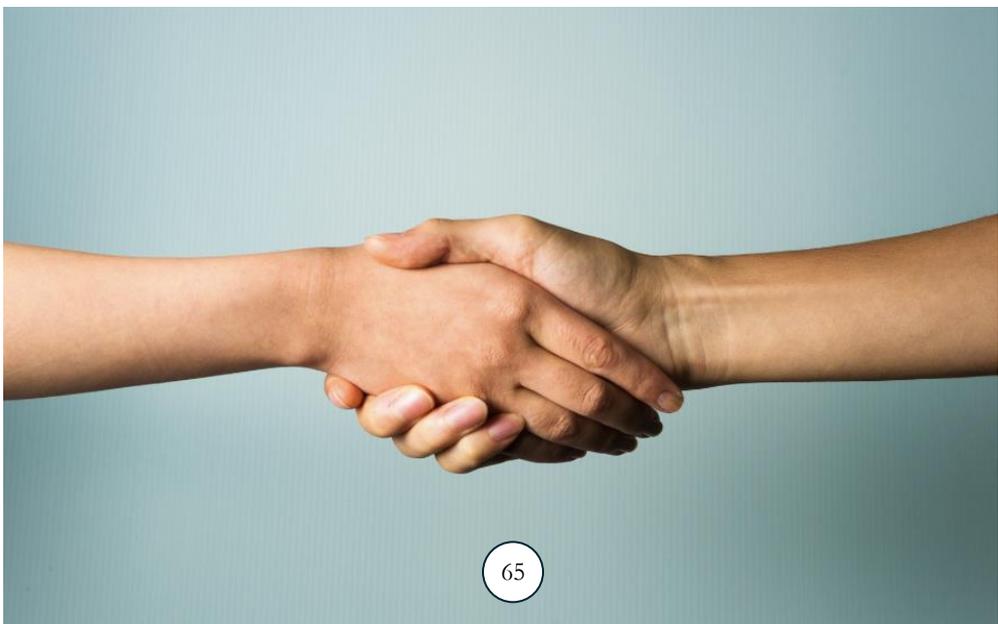
Ai sensi dell'art. 14 d.lgs. 81/2015 è vietato il ricorso al lavoro intermittente per:

- a) sostituzione di lavoratori che esercitano diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali, nei sei mesi precedenti, si è proceduto a licenziamenti collettivi;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.



Il contratto è redatto in forma scritta con le indicazioni circa la durata, le ipotesi di chiamata, luogo e modalità della disponibilità del lavoratore.

- Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica (art. 15 d.lgs. 81/2015).
- Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.
- Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita (art. 17, c. 1 e 2, d.lgs. 81/2015).

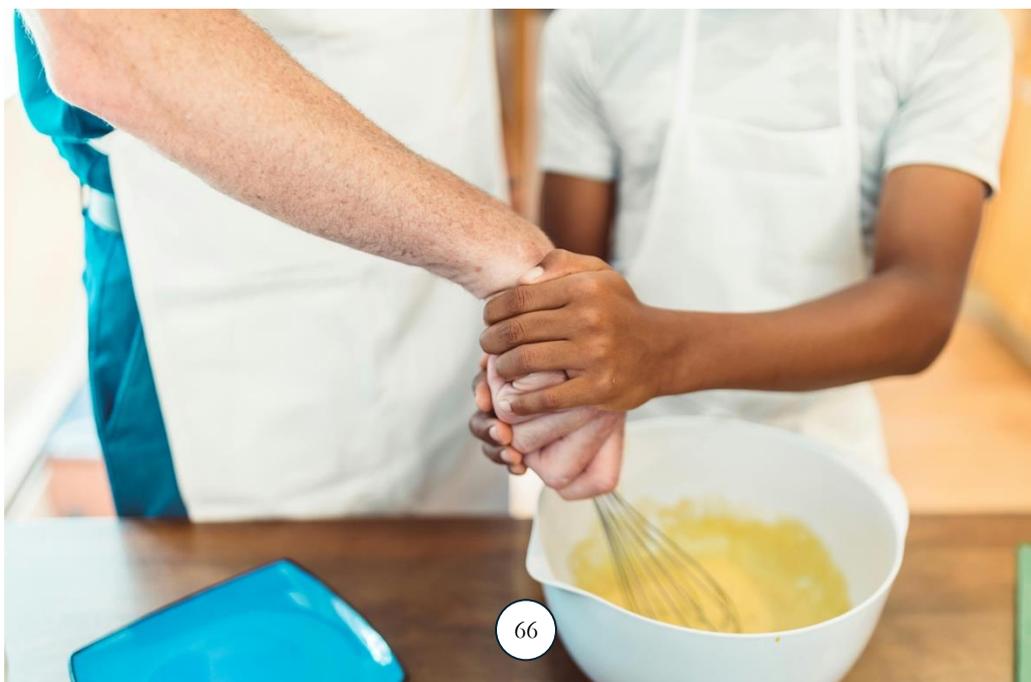


Il Lavoro occasionale (Art.54-bis d.l.50/2017 convertito nella legge 96/2017)

È ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.



Ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori, la misura del compenso è calcolata sulla base **del 75% del suo effettivo importo** per le seguenti categorie di prestatori:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

È, inoltre, previsto, al comma 20, dell'art. 54-bis, un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile. In caso di superamento di tale limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art.54-bis, comma 2).

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali.



Non è possibile fare ricorso a prestazioni occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore ha in corso o ha cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (art. 54-bis, comma 5).

Ci sono due diverse modalità di utilizzo:

- libretto famiglia;
- contratti di prestazioni occasionali (Cpo)

Il Cpo è un contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità (art. 54-bis, comma 13). È questa la modalità di utilizzo del lavoro occasionale nel settore dei pubblici esercizi.

È prevista una attuazione e gestione semplificata interamente telematica tramite piattaforma INPS. La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a dieci giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione. La dichiarazione deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione.



Il compenso orario minimo è di 9 euro netti (€12,37 lordi) e non può essere inferiore a 36 euro per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata purché nel rispetto della misura minima.

In via generale è previsto ai sensi del comma 14 dell'art. 54-bis il divieto di porre in essere un contratto di prestazione occasionale da parte di utilizzatori che hanno alle dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Nello specifico, nel caso di aziende alberghiere e strutture ricettive - tra cui vi rientrano ai sensi dell'art.1 del CCNL dell'8 febbraio 2018 piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio - che operano nel settore del turismo e che occupano fino a otto lavoratori subordinati possono essere stipulati contratti di prestazioni occasionali con:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;



- a) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

L'utilizzatore è tenuto a trasmettere un'ora prima l'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS, una dichiarazione contenente:

- dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- luogo di svolgimento della prestazione;
- oggetto della prestazione;
- data di inizio e monte ore complessivo presunto in relazione a un arco temporale non superiore a 10 giorni;
- compenso.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione comporta sanzioni amministrative da € 500 a €2500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui è accertata la violazione.

Nel caso in cui la prestazione non abbia luogo l'utilizzatore deve comunicare all'INPS, attraverso apposita piattaforma, la revoca della dichiarazione entro i tre giorni successivi dal giorno programmato di svolgimento della prestazione.





Lavoro EXTRA-(art. 29, comma 2, lettera b) del d.lgs. 81/2015)

Sono previsti rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, e fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente. A tali tipi di rapporti non si applica la disciplina del contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'**art 104 CCNL 8 febbraio 2018** è consentita l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi per una durata non superiore a tre giorni nei casi seguenti:

- banqueting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi ed eventi simili;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni e altri luoghi simili;
- prestazioni rese in occasione dei fine settimana*;
- prestazioni rese in occasione delle festività;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale.

Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data precedenza ai lavoratori non occupati.

Festività	
Anniversario della Liberazione	25 aprile
Festa del Lavoro	1° maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Festività infrasettimanali	
Capodanno	1° gennaio
Epifania	6 gennaio
Lunedì di Pasqua	mobile
Assunzione	15 agosto
Ognissanti	1° novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
S. Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Patrono della città	

*Con l'espressione "fine settimana" **la circolare n. 4/2005 del Ministero del Lavoro** ha inteso il periodo compreso tra il venerdì pomeriggio dopo le 13.00 e il lunedì mattina fino alle 6.00.

Il lavoratore è adibito esclusivamente al servizio speciale per cui è stato assunto.

Può essere assunto quale personale extra e di surroga quello compreso nelle qualifiche di: 4°, 5°, 6°, 6°s, 7° livello.

Ai sensi dell'**art. 164 CCNL 8 febbraio 2018** la retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.



In mancanza di tale disciplina, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è il seguente:

livello	mar-21
4	14,59
5	13,89
6s	13,30
6	13,13
7	12,29

Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20%.

Non è previsto alcun obbligo di forma scritta del contratto, sebbene questa risulti comunque la forma da prediligere.

Con la Circolare INPS n. 91/2020 è stato precisato che a tale tipologia contrattuale (art. 2 comma 29 lett. d-bis legge n. 92/2012) non si applica il contributo addizionale (1,4%) e relativo aumento (0,5%) previsto dall'art. 2 comma 28 legge n. 92/2012.

Tali previsioni sono applicabili unicamente nei settori del turismo e ai pubblici esercizi.



Scatti di anzianità e incidenze sul costo del lavoro

Sono 6 scatti di anzianità che maturano a cadenza quadriennale, salvaguardando il solo scatto aturato al 31 dicembre 2017, quindi, ancora in tre anni.

Incidono sul calcolo della quattordicesima mensilità

Non incidono più sulla determinazione della quota annua di retribuzione utile al calcolo del T.F.R. (misura temporanea fino al 31 ottobre 2021).

Garanzia delle prestazioni dell'Ente Bilaterale.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali, è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari a 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità. L'azienda rimane comunque obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente.

L'azienda che ometta il versamento dell'assistenza sanitaria è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari a 16 euro lordi per 14 mensilità.





LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Per licenziamento s'intende il recesso unilaterale del datore di lavoro e com'è noto le tutela del lavoratore sono diverse a seconda che si tratti di azienda piccola (sino a 15 Dipendenti) o di azienda grande (da 16 dipendenti in su).

La differenza tra piccole e grandi aziende è che per le seconde le conseguenze di un licenziamento illegittimo o nullo sono più gravi e comprendono la reintegrazione sul posto di lavoro del lavoratore con tutti i diritti maturati, mentre per le prime si suole solitamente parlare, tranne casi in cui sono equiparate alle grandi, di misure risarcitorie.

Il licenziamento nella maggior parte dei casi è conseguenza del comportamento del lavoratore o determinato da una situazione di fatto legata a vicende aziendali.

Vi sono situazioni particolari in cui il recesso può essere esercitato con particolare libertà come il caso di raggiungimento della pensione di vecchiaia da parte del lavoratore o il periodo di prova e casi in cui esso è particolarmente vincolato come il caso di maternità, malattia.

Esistono poi particolari regimi di recesso per categorie di lavoratori come dirigenti, apprendisti.

Il principio generale è che il recesso deve essere sempre motivato. Deve essere sempre intimato per iscritto con diverse procedure.



Il licenziamento (art. 2118-2119 Codice Civile- Legge 604/1966(34)-Legge223/91 (35)- Legge 300/70 Statuto dei Lavoratori (36)

Il licenziamento può essere per giusta causa, giusto motivo soggettivo ovvero giusto motivo oggettivo cioè legato alla condotta del dipendente ed alla violazione del vincolo fiduciario esistente con il datore di lavoro.

- la giusta causa si sostanzia in un comportamento talmente grave da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro. Il comportamento può essere anche extraaziendale. Giustifica il recesso senza preavviso;
- il giusto motivo soggettivo è una violazione degli obblighi contrattuali, non così grave da impedire il proseguimento del rapporto. Giustifica il recesso, ma concedendo il preavviso;
- il licenziamento per giusto motivo oggettivo attiene a motivazioni strutturali dell'azienda, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento della stessa e deve esser comunicato con preavviso.



Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

Il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

”giusta causa” senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile);

b) ”giustificato motivo con preavviso”, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento:

- degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta;
- il licenziamento intimato senza l’osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace;
- sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

Casistica

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per “giusta causa” le seguenti infrazioni:

- recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell’articolo 144;
- assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;
- irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d’aria);
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell’azienda.

Diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all’onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del:

- proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
- grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
- asportazione di materiale dall’interno dell’azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
- rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell’ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d’inquadramento
- accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- reiterato stato di ubriachezza.

Licenziamento discriminatorio

- Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze sono il reintegro in azienda

Durante il periodo protetto per Matrimonio

- è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
- è datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per giusta causa, cessazione della attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.



Il Preavviso

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

Fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	preavviso
A e B	quattro mesi
1	due mesi
2 e 3	un mese
4 e 5	20 giorni
6S, 6 e 7	5 giorni

Oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	preavviso
A e B	cinque mesi
1	tre mesi
2 e 3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni

Oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	preavviso
A e B	sei mesi
1	quattro mesi
2 e 3	due mesi
4 e 5	45 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Indennità sostitutiva del preavviso.

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.

(Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

(Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.



Le Dimissioni

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso

Al di fuori delle ipotesi in cui non è consentito esercitare i licenziamento e di altre ipotesi previste dalla normativa vigente, il lavoratore deve comunicare le proprie dimissioni del rapporto lavorativo attraverso la procedura online

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

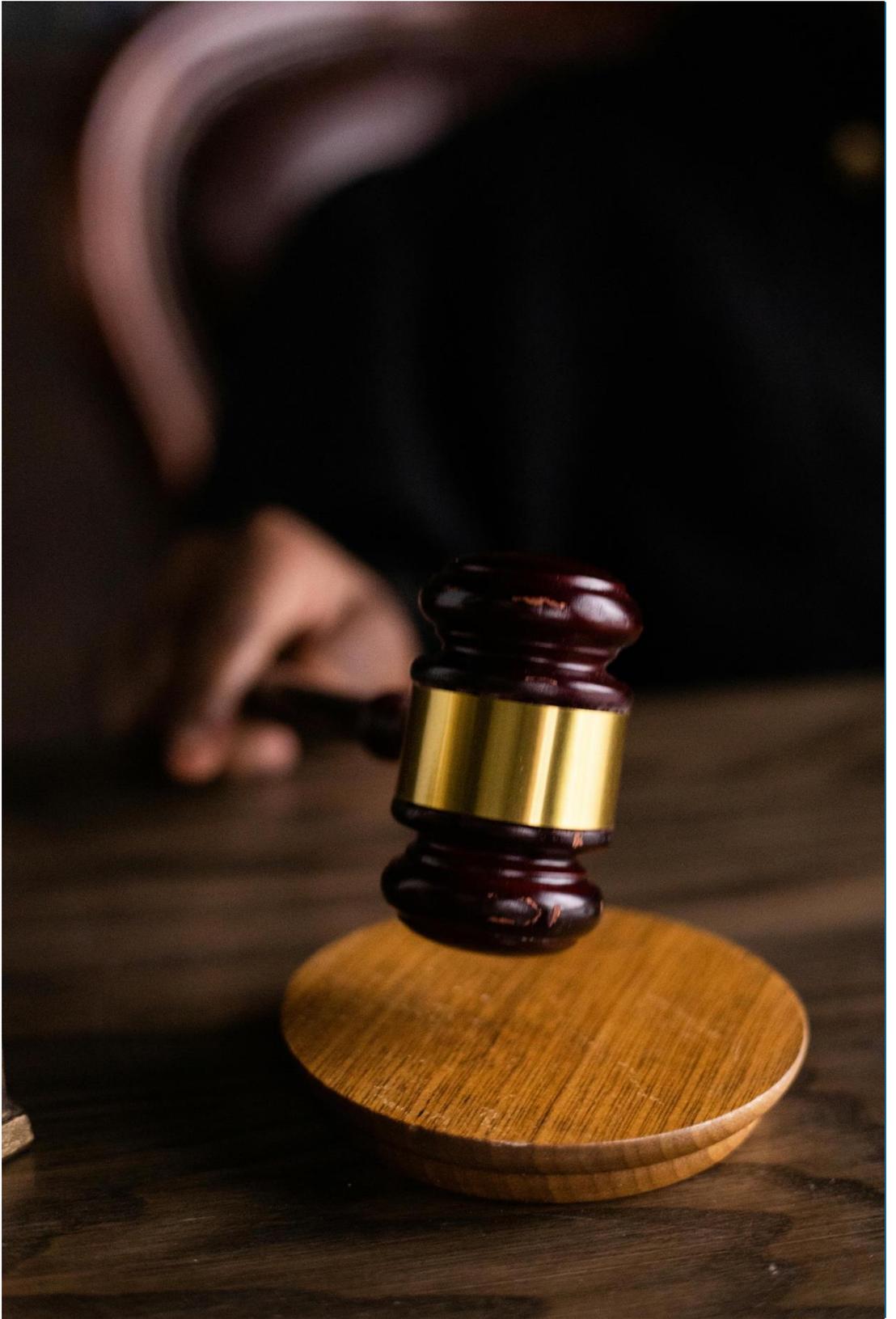
Se le dimissioni sono effettuate per giusta causa

- il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso;
- non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità dovute salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Durante il periodo di tutela del Matrimonio

- le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro;
- la lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 217 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate on line e confermate, a pena di nullità, presso una sede periferica dell'Ispettorato del Lavoro entro il termine di un mese;
- l'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.





Un po' di giurisprudenza:

Inquadramento



TRIBUNALE DI TORINO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 1109 DEL 25.08.2022

Caso- La ricorrente, assunta con contratto di apprendistato professionalizzante con mansioni di barista al banco ed in sala, chiedeva che venisse accertata l'instaurazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento al V livello CCNL FIPE.

Sull'inquadramento:

Il Tribunale, in prima istanza, ha constatato le mansioni svolte da parte della ricorrente, al fine poi di provvedere al corretto inquadramento. Come affermato dallo stesso, la ricorrente si occupava di tutte le mansioni del bar, alla caffetteria al cocktail, serviva ai tavoli, svolgeva anche funzioni di cassa e, inoltre, si occupava delle operazioni di pulizia in totale autonomia.

Per questa ragione, risultava perfettamente attinente alle mansioni svolte dalla ricorrente. La declaratoria del V Livello afferma infatti: "Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè: -cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria...; - cameriere, bar ,tavola calda self service barista.





CORTE D'APPELLO ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 1739 DEL 03.07.2023

Caso - Un dipendente, oltre a contestare il licenziamento da parte della società X, chiedeva la condanna della stessa società al versamento delle differenze retributive. Egli, infatti, affermava di essere stato inquadrato come operatore pizza di V livello del CCNL Turismo-Pubblici Esercizi quando, invece, doveva essere inquadrato come pizzaiolo di IV livello.

Sul corretto inquadramento:

Nel caso di specie, il Collegio giudicante ha ribadito che appartengono al quarto livello le mansioni specialistiche dotate di autonomia e responsabilità nella realizzazione del prodotto finito (in questo caso, pizza); mansioni svolte, nella vicenda in esame, esclusivamente dallo stesso titolare della pizzeria, solo qualche volta sostituito dal ricorrente.

Quest'ultimo aveva invece quali mansioni specifiche quelle di ammassare, stendere e condire la pizza, provvedendo pertanto alla preparazione e cottura di impasti che erano già predisposti dal titolare. Solo in alcune circostanze, l'impasto per le pizze era preparato dal ricorrente.

Si trattava quindi di mansioni proprie del V Livello a lui contrattualmente riconosciuto, espletate all'interno di un piccolo esercizio commerciale di vendita di "pizza a taglio" e pizze da asporto.

I giudici d'appello, infatti, osservavano che, ai fini del riconoscimento del diritto al superiore inquadramento, l'esercizio delle mansioni deve essere, oltre che continuativo, pieno ed effettivo, e, nel caso di mansioni promiscue, cioè appartenenti a diversi livelli, è necessario che quella di più elevato spessore sia prevalente dal punto di vista quantitativo.

Nel caso in esame, quindi, l'aver qualche volta provveduto anche a preparare l'impasto delle pizze, non poteva essere considerata attività posta in essere in maniera continuativa e quantitativamente prevalente rispetto a quelle ordinarie di condimento e cottura del prodotto finito.

Licenziamento



CORTE D'APPELLO DI BRESCIA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 280 DEL 2 NOVEMBRE 2022

Caso - La ricorrente impugnava il licenziamento intimato dalla società per giusta causa ritenendolo illegittimo, in quanto sproporzionato.

Sul licenziamento:

I giudici, in primo luogo, avevano accertato quale era stato il comportamento incriminante.

Secondo quanto rilevato, la ricorrente aveva cancellato un grosso ordine dalla cassa senza darne comunicazione alla cucina e, in due distinte occasioni, aveva "accomodato" i prodotti mancanti, scrivendoli su pezzi di carta anziché sugli scontrini. Inoltre, la stessa aveva scartato alcuni panini anzitempo.

Come sottolineato dal Collegio Giudicante, i comportamenti sopra elencati non integravano le fattispecie richiamate dalla società per legittimare il recesso. Nello specifico, la società riteneva che le condotte della ricorrente ricadessero nel "rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento" e nell'"accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso" (art. 213, lett. i) e l) del CCNL FIPE).

Come continuava la Corte, il licenziamento risultava sicuramente sproporzionato rispetto alle condotte adottate dalla lavoratrice. Queste, infatti, rappresentavano inadempimenti degli obblighi di diligenza nell'esecuzione delle mansioni lavorative, rilevanti dal punto di vista disciplinare e punibili con sanzioni conservative, meno gravi di quella espulsiva.



CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 9453 DEL 6 APRILE 2023

Caso -Un dipendente impugnava il licenziamento per giusta causa intimato da parte della società per “scarso rendimento”. Nelle fasi successive del processo, il licenziamento era stato confermato, seppur tramutato da licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.





Sul licenziamento per scarso rendimento:

I giudici della Suprema Corte hanno affermato che, nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrando nel tipo del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro - cui spetta l'onere della prova - non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che questi derivino dal colpevole negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, nell'espletamento della sua normale prestazione.

È corretta, quindi, la sentenza che conferma la legittimità del licenziamento, sulla scorta dell'accertamento che il lavoratore non versasse in una situazione nella quale gli era impossibile adempiere correttamente alle proprie mansioni.

A proposito dello scarso rendimento, la Suprema Corte afferma che il mancato raggiungimento di un risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, ove siano individuabili dei parametri per accertare se la prestazione sia eseguita con diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore.

Tuttavia, lo scostamento da questi parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione, sulla scorta di una valutazione complessiva dell'attività resa per un apprezzabile periodo di tempo.

Pertanto, è stato ritenuto legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, un'evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente (ed a lui imputabile, in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli

obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento), tenuto conto della media attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione.

Parità di Genere ed assistenza



TRIBUNALE DI MILANO, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 12 NOVEMBRE 2020

Caso-Una lavoratrice, unita civilmente con una donna, con cui aveva provveduto al riconoscimento del loro figlio davanti all'Ufficiale di Stato Civile, agiva in giudizio per ottenere la dichiarazione della natura discriminatoria del mancato riconoscimento, da parte del suo datore di lavoro, del congedo parentale (ex art. 32 D. Lgs. n. 151 del 2001).

Sull'atteggiamento discriminatorio:

Il caso in esame ha portato il giudice ad effettuare importanti riflessioni sull'estensione della disciplina dei congedi parentali. Come infatti evidenziato, la L. n. 76/2016 sulla regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e sulla disciplina delle convivenze (c.d. legge Cirinnà), per quanto attiene alle unioni civili, non contiene una disciplina relativa ai profili della filiazione.

Allo stesso modo, secondo il giudice, in virtù di quanto risultava dalla documentazione dello Stato Civile, non era possibile mettere in discussione il legame genitoriale esistente tra la ricorrente e il bambino.

Dell'esistenza di tale documentazione anagrafica, secondo il Tribunale, avrebbe dovuto tenere conto anche il datore di lavoro, a fronte dell'istanza di congedo parentale presentata dalla ricorrente. Lo stesso datore si sarebbe dovuto limitare a prendere atto dell'attestazione fornita e a riconoscere il congedo parentale richiesto, senza entrare nel merito del diritto alla genitorialità della ricorrente. D'altronde, secondo il giudice, a fronte di analoga documentazione fornita da parte di un genitore eterosessuale, non lo avrebbe certo fatto: da questo, secondo il giudice, discendeva la natura discriminatoria del suo comportamento.

Interrogato sul caso da parte della ricorrente, l'INPS aveva detto che, nel caso della copresenza di una madre naturale e di una madre che ha effettuato riconoscimento, ex art. 254 c.c., come "altra madre" dello stesso figlio davanti all'Ufficiale di stato civile con conseguente registrazione dell'atto amministrativo:

- alla madre biologica doveva essere riconosciuta la tutela della maternità ed il congedo parentale ex art.

32 co. 1 lett. a) D. Lgs. n. 151 del 2001; all'altra madre, allo stesso modo, doveva essere riconosciuto il diritto al congedo parentale ex art. 32 co.1 lett. b) D. Lgs. n. 151 del 2001, nel pieno rispetto dei limiti di coppia delineati nel suddetto articolo per le coppie eterosessuali.

Il giudice ha aderito completamente a tale interpretazione. È stato, infatti, evidenziato come il dato letterale della norma di cui all'art. 32 co. 1 lett. b) D. Lgs. n. 151 del 2001, faccia riferimento

al padre lavoratore, enunciando che il congedo spetta "al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2". Nel caso di specie, tale dato letterale doveva essere superato. Infatti, proprio il congedo parentale di cui alla lettera b) andava riconosciuto alla ricorrente, in quanto quello di cui all'art. 32 co. 1 lett. a) D. Lgs. n. 151 del 2001 non poteva che essere riconosciuto alla madre biologica, dato il suo rapporto con il congedo di maternità. Tale lettura della norma era l'unica che poteva rivelarsi utile ai fini del riconoscimento in concreto del diritto della ricorrente, non essendo previsti dalla legge, allo stato, altri casi di congedo parentale, con specifico riguardo alla situazione delle famiglie con genitori dello stesso sesso.

Alla luce di tutto quanto argomentato, dunque, doveva essere riconosciuto il diritto di poter usufruire del congedo parentale da parte della lavoratrice.





CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 25 GENNAIO 2023, N. 2235

Caso- Un lavoratore impugnò il licenziamento intimatogli dal suo datore, in relazione all'uso improprio del permesso fruito ai sensi della L. n. 104 del 1992, art. 33 per assistenza al parente disabile, chiedendone l'annullamento e insistendo per la reintegrazione nel posto di lavoro o in subordine per la tutela indennitaria.

Nello specifico, il lavoratore si era assentato dal domicilio dell'invalida cui doveva prestare assistenza dalle 9,30 alle 13,30 e poi dalle 17,00 alle 19,23.

Sull'assistenza ai disabili

Con l'ordinanza in esame, i giudici della Suprema Corte hanno chiarito la disciplina dei permessi per assistenza di disabili e le corrette modalità di loro utilizzo.

Come esposto la Cassazione, a norma della L. n. 104 del 1992, art. 33, commi 3 e 7 il lavoratore che presti assistenza ad un familiare disabile ha diritto a tre giorni di permesso mensile.

Tuttavia, l'assenza dal lavoro deve porsi in relazione causale diretta con tale assistenza senza che il dato testuale e la ratio della norma ne consentano l'utilizzo in funzione meramente compensativa delle energie impiegate dal dipendente per la detta assistenza.



Il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere ad esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, avendo rilievo anche ai fini disciplinari. Si tratta, infatti, di condotta che priva il datore di lavoro ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente (cfr. Cass. 19/07/2019 n. 19580, 13/09/2016 n. 17968, 04/03/2014 n.4984).

Nel valutare la condotta del lavoratore, ha affermato la Suprema Corte, occorre tenere conto delle modalità con le quali la prestazione viene resa ed in particolare, con riguardo al caso in esame, dei tempi della stessa.

E a tal proposito, la Cassazione ha riferito che l'assistenza può essere prestata anche svolgendo compiti che si risolvano in un'utilità per l'invalido e che, tuttavia, si deve tenere conto, ponendoli a raffronto, anche dei tempi di assistenza diretta prestata. Tuttavia, nel compiere tale operazione è necessario avere ben presente, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, se effettivamente durante il permesso dal lavoro sia stato sottratto tempo all'assistenza del disabile.

Per questa ragione, la Suprema Corte, pur non contestando il fatto che il lavoratore avesse chiesto un permesso in relazione ad una giornata di lavoro in cui era stato assegnato ad un turno da svolgersi nelle ore notturne, riteneva che non fosse da considerare un abuso l'essersi allontanato dal domicilio dove si trovava l'invalida da assistere nelle ore diurne immediatamente precedenti.



Malattia e comportamento



CORTE DI CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 21 SETTEMBRE 2023, N. 26997

Caso- una lavoratrice chiedeva di accertare l'illegittimità del licenziamento per il superamento del periodo di comportamento, condannando la datrice di lavoro alla reintegrazione dell'istante nel posto di lavoro. Nello specifico, la lavoratrice, aveva chiesto alla datrice di lavoro, dopo la fine del periodo di comportamento (180 gg), di poter usufruire delle ferie ed eventualmente di usufruire dell'aspettativa non retribuita (120 gg). La richiesta era stata negata dalla datrice, la quale aveva intimato il licenziamento alla fine dei 120 gg di aspettativa non retribuita.

Sul rapporto fra malattia e ferie:

Come ha affermato la Cassazione, il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comportamento, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie. Allo stesso modo, a tale facoltà non corrisponde, comunque, un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa.

In questo contesto, continua la Suprema Corte, in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario, tuttavia, che le dedotte ragioni datoriali (relative ad un eventuale diniego) siano concrete ed effettive (così Cass. civ., sez. lav., 14.9.2020, n.19062).

Il lavoratore assente per malattia, infatti, non ha incondizionata facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, quale titolo della sua assenza, allo scopo di interrompere il decorso del periodo di comporta, ma il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattia in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge (art. 2109 cod. civ., comma2), di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguata alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporta. Tuttavia, un tale obbligo del datore di lavoro non è ragionevolmente configurabile allorquando il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporta ed in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita (così Cass. civ., sez.lav., 27.3.2020, n. 7566; e in termini esatti o analoghi id., 5.4.2017, 8834; id., 22.3.2005, n. 6143; id., 10.11.2004, n. 21385; id., 9.4.2003, n. 5521; id., 8.11.2000, n. 14490).



La Corte territoriale ha comunque confermato l'illegittimità, già ritenuta dal primo giudice, del licenziamento constatata l'assenza di questi requisiti, del superamento del periodo di comporto, aveva mostrato di tener conto del su richiamato indirizzo. Nel Giudizio d'Appello, inoltre, era stato accertato che la lavoratrice, nelle sue missive del marzo 2015, avesse anticipato l'intenzione di richiedere, sia pure al termine della fruizione delle ferie, maturate e non fruite, anche l'aspettativa non retribuita, e che la datrice di lavoro aveva accettato la richiesta di aspettativa non retribuita, dal 28 marzo al 25 luglio 2015. La stessa Corte ha, però, ritenuto sostanzialmente immotivato il diniego datoriale delle Ferie maturate e non godute che la lavoratrice aveva chiesto prima della scadenza del periodo di comporto, "indipendentemente dalla ricorrenza o meno di ragioni organizzative o produttive".





CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 2 OTTOBRE 2023 N. 27768

Caso - un lavoratore era stato licenziato per superamento del periodo di comporto “per sommatoria”.

Il lavoratore aveva impugnato la risoluzione per superamento del periodo di comporto "attesa l'estrema genericità, indeterminatezza e indeterminabilità del contenuto e delle motivazioni" e aveva formulato "espressa richiesta di comunicazione delle motivazioni nei termini di legge". Di conseguenza, la Corte d'Appello aveva, quindi, applicato il principio giurisprudenziale secondo cui "qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro di specificare tale aspetto fattuale delle ragioni del licenziamento, con la conseguenza che nel caso di non ottemperanza con le modalità di legge a tale richiesta, il licenziamento deve considerarsi illegittimo". Rilevando l'assenza di tale specificazione, la Corte Territoriale aveva dichiarato inefficace la risoluzione del rapporto di lavoro disposto da parte del datore per superamento del periodo di comporto.

Sul comporto per sommatoria

Nel caso in esame, la Cassazione ha aderito all'interpretazione prospettata da parte della Corte d'Appello.

Quest'ultima si è pienamente conformata al principio, più volte ribadito dalla Suprema Corte (da Cass. n. 5752 del 2019 e Cass. n. 8628 del 2022), secondo cui, in base alle regole dettate dalla L. n. 604 del 1966, art. 2, sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso, qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore - il quale, particolarmente nel caso di comporta per sommatoria, ha l'esigenza di poter opporre propri specifici rilievi - ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro di specificare tale aspetto fattuale delle ragioni del licenziamento, con la conseguenza che nel caso di non ottemperanza con le modalità di legge a tale richiesta, il licenziamento deve considerarsi illegittimo (cfr. Cass. n. 14873 del 2004, Cass. n. 23070 del 2007, Cass. n. 18196 del 2016).

Seguendo quanto detto da parte dei Giudici d'Appello, la Cassazione rigettava il ricorso promosso dal datore di lavoro.



CONCLUSIONI

La domanda finale che ci si pone è se convenga oggi esercitare un'intrapresa nel settore commerciale che attiene al pubblico esercizio, soprattutto a fronte delle non irrilevanti difficoltà che ne caratterizzano l'apertura e la gestione.

Come si è certamente notato da quanto scritto nel presente volume, è finita l'epoca pionieristica in cui era sufficiente un piccolo gruzzolo da investire, per attivare un esercizio che prometteva, se accuratamente seguito con l'impegno proprio e semmai dei propri famigliari, buone performance ed un certo successo d'impresa.

Appunto d'impresa si parla ed oggi non è più possibile pensare al bar, al ristorante o alla pasticceria ed alla gelateria e tanto meno ad un esercizio serale o della notte, senza una cultura imprenditoriale che sappia di regole, di investimenti ed analisi dei costi e ricavi, di qualità, ed oggi sempre più dell'evoluzione tecnologica.

Ancora oggi troppo spesso s'incontrano imprenditori del settore che mai hanno affrontato il tema secondo questi presupposti, ma sempre contando sul cassetto e che solo ultimamente si sono resi conto di ricavare meno di quanto spendono, di non contare sui collaboratori come un patrimonio, di non fare i conti con la fiscalità sempre più stringente.

Questi non sono più i presupposti per l'apertura di un pubblico esercizio, come non lo sono contare su automatismi droganti l'economia dello stesso come lo sono le slot machine o istituti moltiplicatori di presunta clientela redditizia, come i buoni pasto.

Ciò non vuol dire che il comparto nel macrosettore del commercio non sia ancora appetibile e la semplice dimostrazione è che tutti vogliono dare da mangiare e da bere, senza peraltro rispondere ai vincoli normativi.

Il cibo ed il divertimento anche alcoolico, son ancora all'ordine del giorno, ma non si può sapere per quanto se non supportate da regole e professionalità anche nuove, ma rispettose di un sistema normativo, che certamente occorre anche rinnovare.

Si sente dire che il settore non è più economicamente scalabile se non attraverso realtà strutturate, in rete e di qualità media confacente alle richieste delle giovani generazioni, ma in verità lo spazio c'è anche per la tipicità, la tradizione, l'innovazione la perpetrazione della qualità.

E' la sfida delle giovani generazioni, in una prospettiva che il lavoro è sempre difficile e non ce n'è uno che non sia cambiato negli ultimi vent'anni.

Non facendosi ispirare dal “all you can eat” ovvero dalla quantità piuttosto che dalla qualità, principio valido in tutti i settori commerciali, ma a maggior ragione nel settore alimentare dove si ha a che fare con la salute delle persone, la professionalità e l'adeguatezza ai tempi hanno sempre premiato. E' certamente un cammino complesso, condizionato anche dalla capacità del consumatore di percepire la qualità. Pensiamo ad esempio alla classica tazzina del caffè troppo spesso sopportata dal consumatore in una qualità forse non conosciuta e pertanto inesistente. Ma riteniamo che con un cammino virtuoso sempre dalla qualità si debba partire ed alla qualità si debba giungere.

Alla domanda se convenga o meno farsi assumere in un Pubblico Esercizio, la risposta dipende da diversi fattori. Innanzitutto, è importante chiedersi:

- il settore ti appassiona?
- ti piace il contatto con le persone?
- hai interesse per la cura degli alimenti e una consapevolezza etica sul consumo di alcol?
- ti affascinano le nuove tendenze alimentari?
- ti interessa la gestione imprenditoriale?
- sei disposto a sacrificare parte del tuo tempo libero?

Se la maggior parte di queste domande trova una risposta positiva, allora lavorare in un Pubblico Esercizio potrebbe rivelarsi un'opportunità interessante, che non si limita alla sola cucina, ma comprende una serie di aspetti professionali e relazionali.

Spesso, dietro a questa scelta, si cela anche la volontà di intraprendere un percorso imprenditoriale autonomo, come avveniva in passato con la gestione diretta di un'attività.



Appendice normativa e regolamentare :

- (1) Contratto collettivo del settore Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo, siglato al 5 giugno 2024.*
- (2) Contratto collettivo del settore Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo, 8/2/2018*
- (3) Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.*
- (4) Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.*
- (5) LEGGE 17 ottobre 1967, n. 977 Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.*

Fonti Statistiche e bibliografia

- (a) Fipe -Rapporto a attività Ristorazione, Turismo intrattenimento 2023.



