

Nel sistema contrattual-collettivo italiano è possibile riscontrare la presenza di più contratti collettivi per la definizione dei trattamenti economici e normativi di uno stesso settore merceologico. Nel settore dei pubblici esercizi sono oltre 40 i contratti collettivi ufficialmente depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Cnel. La maggioranza di questi contratti non trova applicazione se non ad un numero limitato di aziende e datori di lavoro. Alcuni contratti, invece, sono sottoscritti da organizzazioni sindacali dotate di una scarsa rappresentatività che cercano, spesso con successo, di attirare l'attenzione degli imprenditori abbattendo drasticamente il costo del lavoro, cioè stabilendo trattamenti retributivi e normativi peggiorativi per i lavoratori. Il fenomeno è noto come dumping contrattuale e questo spiega, nel gergo delle relazioni industriali, l'impiego della espressione "contratti pirata". Proprio come i "pirati", tali contratti mirano a creare un mercato del lavoro "parallelo" e "sottopagato" rispetto a quello generato da sistemi di contrattazione che hanno uno storico ed effettivo radicamento nel settore. Questa indagine, attraverso una simulazione su dieci figure professionali, evidenzia gli evidenti divari retributivi e normativi derivanti dall'applicazione di alcuni "contratti pirata". Una simulazione certamente utile - soprattutto per gli addetti ai lavori - per contribuire alla messa a punto di un metodo di analisi capace non solo di riconoscere e analizzare il fenomeno ma anche di debellarlo.



## IL DUMPING CONTRATTUALE NEI PUBBLICI ESERCIZI Stato dell'arte e strategie di contrasto

Seconda edizione

---



**ADAPT University Press** nasce con l'obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscano a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali.

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica:  
*[aup@adapt.it](mailto:aup@adapt.it)*.

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su X *[@ADAPT\\_Press](#)*.

**IL DUMPING CONTRATTUALE  
NEI PUBBLICI ESERCIZI**  
**Stato dell'arte e strategie di contrasto**

Seconda edizione

---



# INDICE

<i>Prefazione</i> di Lino Enrico Stoppani.....	V
<i>Introduzione</i> .....	VII

## **Capitolo I I pubblici esercizi: di cosa parliamo esattamente? .....**

**1**

1. Che cosa sono i pubblici esercizi? .....
2. Lo stato dell'arte: aspetti quantitativi del settore.....
3. Le tutele del lavoro per il settore dei pubblici esercizi .....

## **Capitolo II La contrattazione collettiva per i pubblici esercizi .....**

**11**

1. I contratti collettivi applicabili dai pubblici esercizi.....
2. La copertura contrattuale dei CCNL .....
3. Le organizzazioni datoriali e sindacali sottoscrittrici i CCNL:  
un quadro di sintesi.....

## **Capitolo III Il fenomeno del dumping contrattuale .....**

**23**

1. Cos'è il dumping contrattuale?.....
2. Cosa sono i “contratti pirata”?.....
3. Come riconoscere il dumping contrattuale .....

## **Capitolo IV Analisi del trattamento economico e normativo di dieci profili professionali: evidenze dal benchmark contrattuale.....**

**35**

1. I trattamenti economici e normativi nel settore dei pubblici esercizi: breve nota metodologica sulla comparazione dei CCNL .....
- 1.1. Il trattamento economico del responsabile di cucina .....
- 1.1.1. La retribuzione contrattuale mensile .....

1.1.2. La retribuzione contrattuale oraria .....	42
1.1.3. Le mensilità aggiuntive .....	43
1.2. Il trattamento normativo del responsabile di cucina .....	44
1.2.1. L'orario di lavoro .....	44
1.2.2. Il periodo di prova .....	44
1.2.3. Il preavviso.....	45
1.2.4. La durata del periodo di comporta.....	46
2. Ulteriori esemplificazioni su altri profili professionali .....	47
2.1. Il trattamento economico del cameriere di ristorante ....	47
2.2. Il trattamento normativo del cameriere di ristorante.....	50
2.3. Il trattamento economico del cameriere da bar.....	53
2.4. Il trattamento normativo cameriere da bar .....	57
2.5. Il trattamento economico del pizzaiolo .....	59
2.6. Il trattamento normativo del pizzaiolo .....	63
2.7. Il trattamento economico del capo laboratorio di gelateria.....	65
2.8. Il trattamento normativo del capo laboratorio di gelateria.....	69
2.9. Il trattamento economico dell'aiuto pasticciere.....	71
2.10. Il trattamento normativo dell'aiuto pasticciere.....	74
2.11. Il trattamento economico del commis di cucina .....	76
2.12. Il trattamento normativo del commis di cucina .....	80
2.13. Il trattamento economico del barman .....	82
2.14. Il trattamento normativo del barman.....	85
2.15. Il trattamento economico del barman unico .....	87
2.16. Il trattamento normativo del barman unico.....	91
2.17. Il trattamento economico del sommelier .....	93
2.18. Il trattamento normativo del sommelier.....	97
3. Le maggiorazioni economiche per il lavoro straordinario .....	103
4. Il peculiare caso del <i>gaming ball</i> .....	108

## PREFAZIONE

*di Lino Enrico Stoppani*

*È fuori discussione che non ci saremmo voluti trovare a commentare e raccontare il perché di questa seconda edizione del manuale sul dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi che, a distanza di tre anni dal primo, invece, ci troviamo a dover ripresentare come atto dovuto.*

*Dopo tre anni dalla pubblicazione del primo manuale, infatti, e dopo l'importante rinnovo del contratto nazionale di lavoro di settore del 5 giugno 2024, le tendenze del mercato del lavoro si sono progressivamente indirizzate verso una crescente attenzione alle persone impiegate nel comparto e, quindi, ad un rafforzamento di tutti gli strumenti di gestione delle risorse umane, con una grande attenzione a tutte le politiche di retention del personale.*

*È per questo che ci troviamo di fronte ad un vero paradosso e, cioè, quello di raccontare un fenomeno come quello del dumping contrattuale che non solo erode le tutele dei lavoratori dipendenti, riducendo i minimi salariali e le altre forme di tutela di natura normativa, ma contestualmente mette in atto un meccanismo di concorrenza al ribasso che penalizza ulteriormente le scelte delle imprese del settore che, coerentemente con le tendenze del mercato, cercano di rafforzare le tutele dei lavoratori dipendenti.*

*Allo stesso tempo non si può che sottolineare con forza quanto questi fenomeni siano pericolosi per la coesione sociale in un momento storico in cui, come evidenziato nel periodo pandemico, i corpi intermedi giocano un ruolo importante di intermediazione delle informazioni, delle aspettative, dei bisogni, e anche degli stati d'animo e paure delle imprese, che sempre più spesso si vedono esposte a fenomeni esogeni che mettono in discussione la continuità aziendale.*

*Abbiamo certamente bisogno di una società più coesa, in grado di guardare alle istituzioni con fiducia ed è per questo che gli enti competenti in materia di controlli e ispezioni, l'Inps e l'Ispettorato del lavoro, è necessario che siano al fianco delle imprese che correttamente applicano i contratti di lavoro garantendo ai lavoratori condizioni di lavoro adeguate.*

*Non è secondario evidenziare quanto sia necessario preservare sistemi di rappresentanza realmente rappresentativi che abbiano una storicità, un radicamento territoriale e possano, attraverso i sistemi bilaterali, garantire anche un recepimento costante delle esigenze e dei fabbisogni di imprese e lavoratori.*

*Non è un caso che l'ente bilaterale nazionale del turismo sostenga questa iniziativa e, attraverso un'ampia diffusione di tale ricerca, venga informato il sistema produttivo delle dinamiche deteriori che ne mettono in dubbio la tenuta e vengano sensibilizzate le istituzioni competenti a rafforzare controlli e presidio.*

*Il rinnovo del contratto nazionale di lavoro di settore, il terzo più applicato in Italia, rappresenta non solo un adeguamento salariale e normativo, ma rappresenta un sistema di rappresentanza consolidato che va sostenuto e difeso. Su questo fronte non si può che affermare con forza che se le Parti Sociali hanno dato e continuano a dare il loro contributo attraverso l'esercizio quotidiano del confronto che caratterizza le relazioni, è il momento che anche le Istituzioni comprendano i rischi di una ulteriore e incontrastata proliferazione del dumping contrattuale.*

*Ad essere messo in discussione non è solo il nostro sistema, il modello di relazioni sindacali o il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza, ma è a rischio l'intera tenuta dello stesso sistema economico e sociale. Siamo ancora in tempo per intervenire, l'importante è farlo, ma in maniera decisa e il prima possibile.*

Lino Enrico Stoppani  
Presidente di FIPE

## INTRODUZIONE

Il presente lavoro aggiorna gli esiti di una precedente ricerca avviata oltre tre anni fa dai ricercatori di ADAPT in collaborazione con Fipe e promossa dall'EBNT, l'Ente bilaterale nazionale del turismo (*Dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi*, marzo 2022).

Nel corso di un triennio, il lavoro di indagine è proseguito, consentendo ai ricercatori che se ne sono occupati di ottimizzare non solo la conoscenza del fenomeno del *dumping* contrattuale ma anche la sua evoluzione. Allo stesso tempo, il costante monitoraggio del fenomeno ha consentito ai ricercatori di aggiornare anche le metodologie di indagine, volte a mettere meglio a fuoco dove e in che termini si innescano dinamiche di *dumping* salariale, a partire dall'analisi dei testi contrattuali depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi istituito presso il Cnel.

Nell'ottica di documentare il progressivo andamento di un fenomeno che incide sulla qualità del mercato del lavoro in Italia – ora attenzionato anche dall'European Labour Authority grazie a questa ricerca in continua evoluzione (ELA, *Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility*, 2024) – la presente indagine restituisce anzitutto delle informazioni utili alla Federazione italiana dei pubblici esercizi (Fipe) e alle organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, sottoscrittori il CCNL pubblici esercizi (H05Y), che possono essere usate principalmente per almeno due scopi.

Da un lato, è possibile identificare quali siano i contratti “concorrenti” idonei a generare dinamiche di *dumping* contrattuale in grado di incidere significativamente sul settore dei pubblici esercizi; dall'altro, ragionare su quali azioni di contrasto mettere in campo (e dove maggiormente concentrare gli sforzi) per neutralizzare questo deprecabile fenomeno.

Allo stesso tempo, la ricerca individua anche delle metodologie operative per documentare, su 10 figure professionali tipiche del settore dei pubblici esercizi, gli evidenti divari retributivi e normativi che vengono a generarsi laddove si applichi un contratto pirata.

Sin dalla sua genesi, la ricerca è stata coordinata e condotta da Giovanni Pigliararmi, con il supporto, per il relativo aggiornamento, di Federica Chirico e Nicoletta Serrani.

# Capitolo I

## I PUBBLICI ESERCIZI: DI COSA PARLIAMO ESATTAMENTE?

### 1. Che cosa sono i pubblici esercizi?

Per quanto se ne parli (ancora) poco, il settore dei pubblici esercizi è tra i più rilevanti del terziario di mercato, macro-settore dell'economia che comprende esclusivamente le imprese erogatrici di servizi destinati alla vendita in cambio di un corrispettivo. Al di là degli aspetti quantitativi del settore – sui quali torneremo più avanti (*infra*, § 2) – occorre però chiarire di cosa esattamente parliamo quando facciamo riferimento ai “pubblici esercizi”.

Dal punto di vista legislativo, i pubblici esercizi sono stati destinatari diverse previsioni normative nel tempo, che hanno contribuito a delinearne i tratti caratterizzanti. Una prima definizione è possibile rintracciarla nel decreto ministeriale 22 luglio 1977, emanato in attuazione dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 ottobre 1974, n. 524. Tale decreto prevede la suddivisione dei pubblici esercizi in due macro-categorie: gli «esercizi di ristorazione» (allegato A) e gli «esercizi di caffè-bar» e «locali di trattenimento in generale» (allegato B). Queste due macro-categorie, a loro volta, sono suddivise in quattro categorie (o classi) in ragione della qualità del servizio offerto (lusso, classe 1, classe 2, classe 3 e classe 4). Successivamente, la legge 25 agosto 1991, n. 287, ha abrogato la legge 14 ottobre 1974, n. 524, proponendo una nuova classificazione. L'articolo 5 della legge n. 287, infatti, ricomprende nella nozione di “pubblici esercizi” ristoranti, trattorie, tavole calde, pizzerie, birrerie ed esercizi similari, bar, caffè, gelaterie, pasticcerie ed esercizi similari, attività di intrattenimento e svago, sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari ed esercizi similari.

Tuttavia, alla individuazione e alla identificazione dei “pubblici esercizi” concorre anche la contrattazione collettiva la quale, nel costruire un mercato settoriale del lavoro dei pubblici esercizi, definisce anche i perimetri di quel mercato e quindi la tipologia di imprese che è destinataria dei vincoli che il contratto collettivo impone. Il contratto collettivo che è applicato ad oltre il 90% dei lavoratori dipendenti del settore – si tratta del CCNL per le aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo sottoscritto dalla Fipe e dalle organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil (d’ora in poi anche solo “CCNL Fipe”) identificabile nell’archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi istituito presso il Cnel con il codice H05Y (*infra*, § 3) – definisce il relativo “campo di applicazione” indicando quali siano le imprese – suddivise in sei gruppi – nell’ambito delle quali trovano applicazione le regole stabilite dal suddetto CCNL (cfr. tabella 1).

**Tabella 1.** Campo di applicazione del CCNL per le aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo sottoscritto dalla Fipe e dalle organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil (codice H05Y)

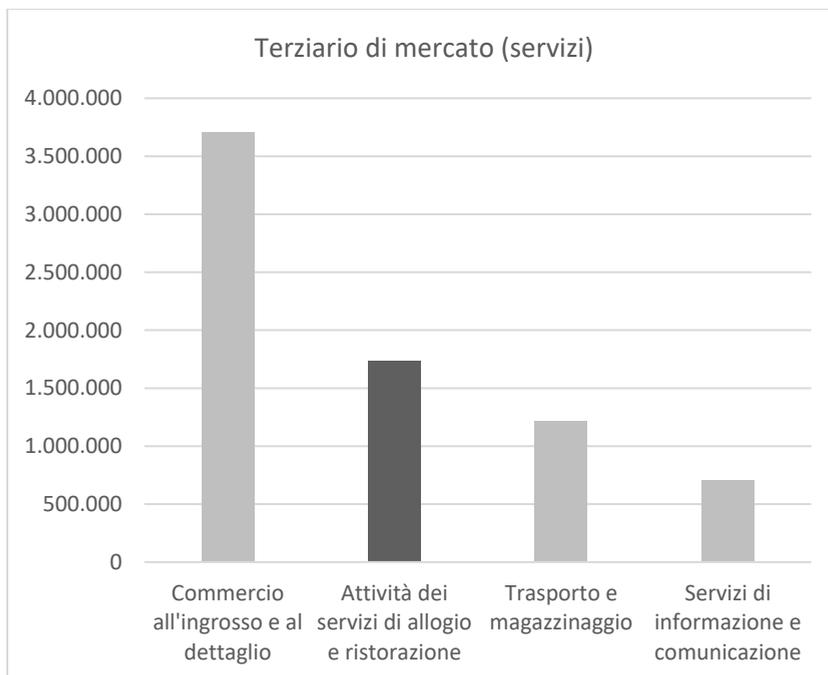
<b>Campo di applicazione del CCNL H05Y</b>
<b>(I) aziende pubblici esercizi:</b> ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, aziende addette alla preparazione, confezionamento e somministrazione di pasti e bevande (banqueting), trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari; piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio; caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli articoli 3 e 5 della legge 25 agosto 1991 n. 287 e successive modifiche e integrazioni; chioschi di vendita di bibite, gelati e simili; gelaterie, cremerie; negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi; locali notturni, sale da ballo e similari, sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa; laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale; posti di

ristoro sulle autostrade; posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali, servizi di ristorazione sui treni, ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere; spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili); pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi; aziende per la somministrazione al domicilio del cliente; ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande; parchi a tema; **(II) aziende della ristorazione collettiva:** aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre); aziende per la ristorazione collettiva in appalto, la ristorazione strutturata in forma interaziendale e servizi sostitutivi di mensa; bar aziendali e simili; **(III) aziende della ristorazione commerciale:** attività gestite da aziende multilocalizzate organizzate in catena: bar, ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e posti di ristoro gestiti; **(IV) stabilimenti balneari:** stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali; **(V) alberghi diurni;** **(VI) rifugi alpini.**

## 2. Lo stato dell'arte: aspetti quantitativi del settore

Come già accennato (*supra*, § 1), il settore dei pubblici esercizi risulta essere tra quelli più rilevanti nell'ambito del terziario di mercato. I dati che emergono dall'ultimo rapporto redatto dall'EBNT confermano, infatti, che nell'anno 2023 le attività dei servizi di alloggio e ristorazione hanno registrato, tra lavoratori dipendenti e autonomi, quasi 2 milioni di occupati (cfr. grafico 1). Un dato che, nell'ambito del terziario di mercato, pone questo comparto al secondo posto e cioè dopo le attività di commercio all'ingrosso e al dettaglio, le quali hanno registrato oltre 3 milioni e mezzo di occupati nello stesso anno. Nell'ambito, poi, delle attività dei servizi di alloggio e ristorazione, quasi l'80% dei lavoratori è occupato nell'ambito del settore dei pubblici esercizi.

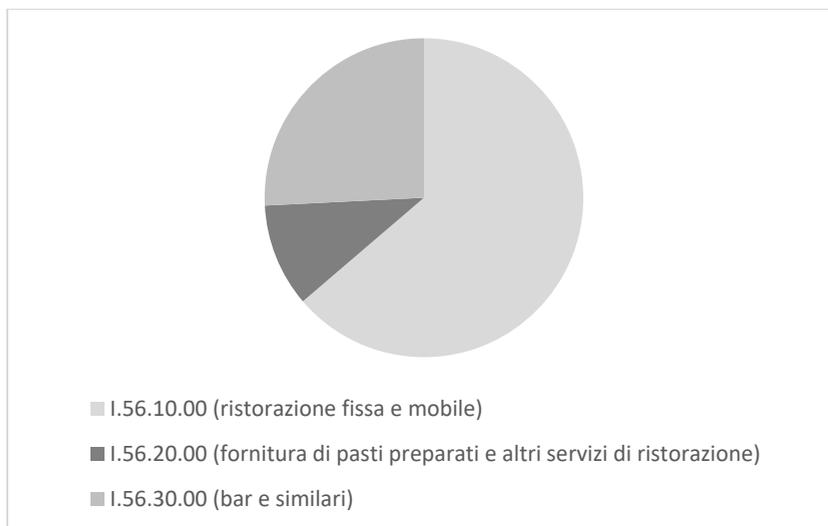
**Grafico 1.** Occupati (dipendenti e autonomi) per settore nel 2023



**Fonte:** EBNT, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo*, XVI rapporto, 2024

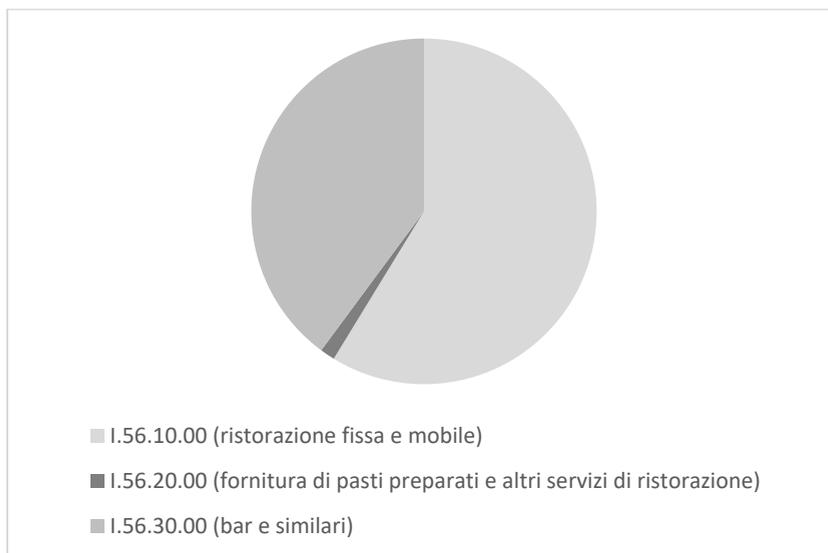
I dati resi disponibili dall'Istituto nazionale di statistica (d'ora in poi Istat) evidenziano che nel 2023 il numero di lavoratori dipendenti da pubblici esercizi, identificati tramite i codici Ateco, ammontano a più di 1 milione di occupati (esattamente 1.030.647; cfr. grafico 2) mentre il numero di aziende con lavoratori dipendenti occupati e che possono essere qualificate come pubblici esercizi in base al codice Ateco attribuito sono complessivamente pari a 163.469, prevalentemente afferenti all'attività della ristorazione (cfr. grafico 3). Nell'ambito delle attività che offrono servizi di alloggio e ristorazione, il comparto dei pubblici esercizi si conferma essere, nel 2023, quello più rilevante, sia sotto il profilo dei lavoratori dipendenti occupati, che per quanto concerne il numero di imprese attive.

**Grafico 2.** Occupati (lavoratori dipendenti) per codice Ateco



**Fonte:** EBNT, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo*, XVI rapporto, 2024

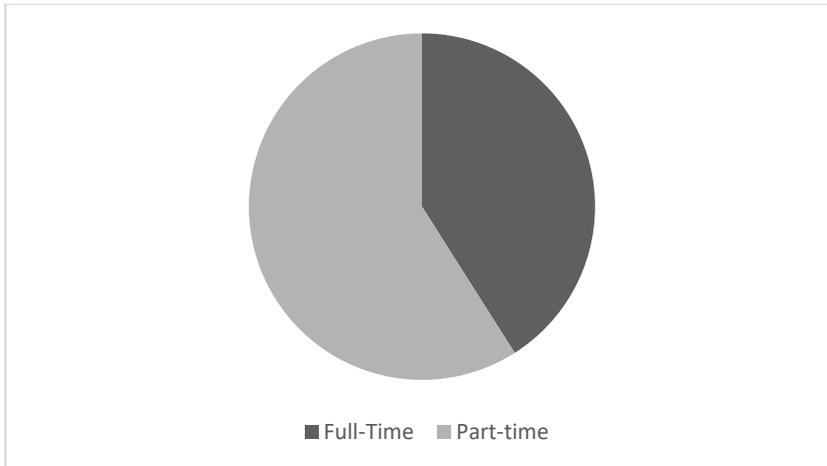
**Grafico 3.** Aziende con lavoratori dipendenti per codice Ateco



**Fonte:** EBNT, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo*, XVI rapporto, 2024

Sotto il profilo occupazionale, il settore dei pubblici esercizi si presenta abbastanza eterogeneo. Da un punto di vista dell'età, il rapporto dell'EBNT conferma che il settore dei pubblici esercizi si caratterizza per una forza lavoro composta prevalentemente da giovani: il 53,9% dei lavoratori dipendenti, infatti, ha un'età compresa tra i 20 e i 40 anni; ridotta è la percentuale di lavoratori con un'età compresa tra i 40 e i 60 anni (37,8%) mentre è residuale quella al di sotto dei 20 anni (8,3%). Oltre a registrare anche una significativa percentuale di donne occupate (circa il 50%) e di lavoratori stranieri (per il 2023 il numero è pari a 283.373 su 1 milione di occupati circa), il settore dei pubblici esercizi si distingue anche per la diffusa presenza di apprendisti: relativamente all'anno 2023, su circa 1 milione di occupati, 78.932 sono apprendisti che hanno trovato impiego presso bar, ristoranti, mense, stabilimenti balneari e discoteche. Modesta, invece, è la presenza di figure apicali e direttive: nei pubblici esercizi, infatti, la funzione direttiva è di frequente assunta dal titolare dell'esercizio (cioè l'imprenditore). Per quanto concerne le tipologie contrattuali, solo il 50% dei lavoratori e delle lavoratrici del settore è assunto con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato mentre diffuso è il contratto di lavoro a tempo determinato: di 439.345 contratti a termine stipulati nel 2023, 105.922 sono rapporti di lavoro stagionale (attivati prevalentemente nell'ambito degli stabilimenti balneari). Modesta è anche il numero di contratti di lavoro a chiamata (o intermittente), pari, nel 2023, a 131.000. Peculiare è anche l'orario di lavoro: su questo fronte, si registra la prevalenza di rapporti di lavoro part-time, pari al 59%, con una netta prevalenza del c.d. part-time orizzontale (cfr. grafico 4).

**Grafico 4.** Distribuzione dell'orario di lavoro nel settore dei pubblici esercizi



**Fonte:** EBNT, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo*, XVI rapporto, 2024

### **3. Le tutele del lavoro per il settore dei pubblici esercizi**

A confermare una certa rilevanza del settore dei pubblici esercizi non sono solo i dati Istat sopra richiamati ma anche i dati ufficiali relativi al tasso di applicazione dei contratti collettivi di categoria presenti nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro istituito presso il Consiglio nazionale della economia e del lavoro (d'ora in poi Cnel). Con riferimento all'anno 2024, i dati del Cnel confermano che dopo il CCNL terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio), è il CCNL per le aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (Fipe) ad essere uno dei contratti collettivi più applicati nell'ambito del settore terziario. Su 724.434 lavoratori impiegati nei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, il 92,55 % (e cioè 670.428 lavoratori) è coperto dal CCNL Fipe: si tratta di un dato rilevante se paragonato ad altri settori strategici per l'economia nazionale, quale potrebbe essere quello chimico-farmaceutico, che conta poco più di 550mila lavoratori coperti dalla

contrattazione collettiva. Da questo punto di vista, il caso dei pubblici esercizi dimostra, ancora una volta, come non pochi comparti del settore terziario siano tutt'altro che residuali rispetto al peso occupazionale registrato nell'ambito del settore manifatturiero oppure agricolo.

Siglato per la prima volta l'8 febbraio 2018, in realtà, il CCNL Fipe ha radici molto più antiche e che trovano una loro genesi nei primi anni Cinquanta del secolo scorso, quando la contrattazione collettiva del settore terziario si divideva in tre macro-comparti: *a*) il commercio (ingrosso, grande distribuzione, dettaglio); *b*) il turismo (alberghi, mense e pubblici esercizi); *c*) i servizi (imprese di pulizia, vigilanza, portierato). A seguito dell'evoluzione dei processi produttivi, il settore terziario ha visto gemmare l'articolazione di più comparti: una articolazione che trova una netta corrispondenza con l'ampliarsi del numero dei contratti collettivi, via via sempre più legati alle peculiarità delle emergenti attività economiche legate al settore dei servizi. È lungo questa evoluzione che nel 2018 la Fipe e le organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil decidono di dare vita ad un sistema contrattuale del tutto separato dal CCNL Turismo (Federalberghi), fino a quel momento fonte contrattual-collettiva principale di regolazione del mercato del lavoro degli alloggi, delle strutture recettizie, dei pubblici esercizi e della ristorazione collettiva.

Il CCNL Fipe si dimostra essere un contratto connotato da un alto tasso di innovazione, non solo sotto il profilo delle tutele ma anche degli strumenti messi in campo dalle parti sociali per governare un mercato del lavoro peculiare. Il settore, infatti, si caratterizza per l'elevata frammentazione del tessuto produttivo, una accesa eterogeneità della forza lavoro, una importante componente femminile e giovanile nell'ambito della popolazione lavorativa; tutti fattori che hanno notevolmente inciso nel sollecitare le parti a concepire uno strumentario in grado di far fronte ad un tale quadro. Tra questi, basti pensare alla bilateralità che – quale tratto caratteristico di tutti i sistemi contrattuali del terziario – consente di orientare le relazioni sindacali

di settore verso un modello più partecipativo/collaborativo di regolazione del mercato del lavoro e di risoluzione dei problemi che esso di volta in volta presenta, anche all'infuori dei più tradizionali appuntamenti contrattuali per il rinnovo degli accordi collettivi.

Si pensi, in primo luogo, alle prestazioni “tipiche” degli enti bilaterali, quali le commissioni paritetiche aventi la funzione di gestire le vertenze collettive e individuali di lavoro, la formazione dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro e l'erogazione di servizi per supportare tutti gli adempimenti previsti dalla legislazione in materia, specie per le piccole imprese. Accanto a queste prestazioni tradizionali, le parti sociali ne hanno aggiunte delle altre: oltre a prestazioni di welfare, in favore dei lavoratori, la bilateralità promuove iniziative formative finalizzate all'*upskilling* e *reskilling*, non solo per accrescere la professionalità ma anche per consentire loro di affrontare le transizioni occupazionali o la ricerca di un nuovo impiego. Non mancano poi prestazioni di sostegno al reddito laddove si verifici la sospensione o la riduzione della attività lavorativa: si tratta di una misura di tutela particolarmente rilevante, posto che il settore per lungo tempo ha sofferto di una carenza di protezione da parte del sistema pubblico di ammortizzatori sociali rispetto ad altri settori.

È soprattutto grazie alla bilateralità, dunque, che le parti sociali riescono a dare concrete risposte a imprese e lavoratori di un settore così “polverizzato” per numero e (varietà di) tipologia di imprese: accanto alle imprese di ristorazione collettiva, vi è una significativa parte di piccole imprese e micro-imprese, molte delle quali anche a conduzione familiare.



## Capitolo II

# LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER I PUBBLICI ESERCIZI

### 1. I contratti collettivi applicabili dai pubblici esercizi

Presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Cnel alla data del 31 dicembre 2024 risultano depositati 41 CCNL il cui campo di applicazione riguarda i pubblici esercizi e la ristorazione collettiva e commerciale. La conoscibilità di questo dato deriva dal fatto che il suddetto archivio raccoglie tutti i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e depositati presso il Cnel, aggregandoli in 14 “settori contrattuali” – identificati attraverso una lettera dell'alfabeto – suddivisi a loro volta in 95 “sotto-settori contrattuali”. Ad ogni “sotto-settore contrattuale” vengono abbinati i CCNL in ragione delle attività che sono ricomprese nel rispettivo campo di applicazione.

Il settore contrattuale H dell'archivio raggruppa i CCNL relativi alle attività economiche del “terziario, servizi”; nell'ambito del “settor contrattuale” H (terziario, servizi), il “sotto-settore contrattuale” H03 raccoglie tutti i CCNL nel cui campo di applicazione sono ricomprese le attività di impresa riferibili ai pubblici esercizi e alla ristorazione collettiva e commerciale. Tuttavia, è doveroso evidenziare che dei 41 CCNL depositati nell'ambito del “sotto-settore contrattuale” H03, solo 38 sono da ritenersi dei CCNL che si rivolgono specificamente al settore dei pubblici esercizi e della ristorazione collettiva (cfr. tabella 1), mentre altri 4 CCNL sono contratti definiti dalle medesime organizzazioni che li sottoscrivono come “multisetoriali” e cioè applicabili a più attività di impresa (cfr. tabella 2): pertanto, in questo caso, l'attività dei pubblici esercizi e della ristorazione collettiva non ne caratterizza in modo prevalente la composizione del campo di applicazione del CCNL. Per questa ragione, i 4 CCNL in questione sono depositati anche

nella sezione “V” dell’archivio nazionale, dedicata ai contratti collettivi multisettoriali (e cioè quei contratti collettivi il cui campo di applicazione riguarda più settori contrattuali) e microsettoriali (e cioè che riguardano solo una parte di un settore contrattuale più esteso).

Ciascun contratto collettivo è identificato attraverso un codice alfanumerico, che deve essere usato in tutte le comunicazioni obbligatorie riguardanti l’amministrazione del rapporto di lavoro. Tale codice viene attribuito dal Cnel «in sede di acquisizione» del testo contrattuale ai fini del deposito nell’archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro di cui all’articolo 17 della legge n. 936/1986 (così dispone l’articolo 16-*quater* del decreto-legge n. 76/2020).

**Tabella 1.** CCNL depositati nell’archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi presso il Cnel e relativi al “sotto-settore contrattuale” H03: Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale

<b>H03 – Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale</b>		
<b>Codice identificativo del CCNL</b>	<b>CCNL</b>	<b>Parti sottoscriventi</b>
H05Y	CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	Fipe; Legacoop Produzione E Servizi; Confcooperative Lavoro e Servizi; Agci Servizi; Confcommercio; Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
H05K	CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi	Anpit; Aiav; Aifes; Cidec; Confimprenditori; Unica; Cisal Terziario; Confedir; Cisal
H03A	CCNL intersettoriale: commercio, terziario,	Cifa, Confsal

*La contrattazione collettiva per i pubblici esercizi*

	distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo	
H05D	CCNL per i dipendenti del settore turismo e dei pubblici esercizi	Sistema Impresa; Fesica Confsal; Confsal
H05Z	CCNL turismo, pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, alberghi	Conflavoro Pmi; Fesica Confsal; Confsal Fisals; Confsal
H055	CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo e pubblici esercizi fino a 14 dipendenti	Cnai; Ucict; Fismic Confsal; Filcom Fismic
H02C	CCNL per i dipendenti del settore commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo	Fisapi; Compagnia Del Lavoro; Fisalp
H021	CCNL per i dipendenti delle sale bingo e gaming hall	Ascob; Anib; Anpit; Cisl Terziario; Cisl
H02S	CCNL per i dipendenti dalle aziende del terziario, commercio, pubblici esercizi e turismo	Unilavoro Pmi; Confsal Fisals
H05H	CCNL per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi	Federdat; Aep; Consil; Flaits; Ciu; Aldepi
H05W	CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo, dei pubblici esercizi e della ristorazione	Federterziario; Federterziario Turismo; Ugl Terziario; Ugl; Ancl
H05X	CCNL per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi	Fidap Imprese; Fisal Italia
H04M	CCNL per il personale dipendente delle imprese e	Unimpresa; Uniap; Confail; Fialc Confail;

*Il dumping contrattuale nei pubblici esercizi*

	delle reti d'impresa che operano nei settori turistici alberghieri, b&b, centri termali, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, agenzie di viaggio	Upla Confcontribuenti
H05R	aziende del settore turismo e dei pubblici esercizi	Fapi; Cesac; Confail; Fialc Confail; Upla Confcontribuenti
H02B	CCNL per i dipendenti del settore Terziario, Commercio, Turismo e Servizi delle imprese	Fmp; Confintesa Turismo, Commercio E Servizi; Confintesa
H05I	imprese, anche cooperative, operanti nel settore turismo e pubblici esercizi	Unsic; Unsicoop; Anap; Confimpreseitalia; Selp; Snav Confisal; Confial
H05J	settore turismo e pubblici esercizi	Uai; Confae; Uniap; Confenal; Fse Cobas
H02Y	CCNL per commercio, distribuzione, servizi, turismo e pubblici esercizi	Federpartiteiva; Fid
H059	aziende con più di 14 dipendenti, associate all'UCICT, ed esercenti l'attività nel turismo e nei pubblici esercizi	Cnai; Ucict; Fismic Confisal; Filcom Fismic
H800	CCNL del settore ristorazione	Fir Federazione Italiana Ristorazione; Confederazione Imprese Unite Per l'Italia; Ciu Confederazione Italiana Di Unione Delle Professioni Intellettuali
H03Y	commercio, terziario, distribuzione servizi, pubblici esercizi e turismo	Ersaf; Ceuq

*La contrattazione collettiva per i pubblici esercizi*

H05F	settore turismo e pubblici esercizi	Nord Industriale; Famar
H160	CCNL intersettoriale: commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo	Cnl; Confsal; Fild Confsal
H02M	CCNL per il personale dipendente delle imprese, cooperative e consorzi che operano nei settori dei servizi, pubblici esercizi, commercio e terziario e delle reti di impresa	Aiie; Uniforma; Edafos; Confsaei; Sia Confsal
H04H	CCNL per i dipendenti del settore turismo, pubblici esercizi e sale bingo	Confiap; Selp
H05M	CCNL per i dipendenti da Aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti e soci lavoratori da cooperative esercenti attività di turismo e pubblici esercizi	Adli; Famar Ciu Unionquadri
H05G	settore pubblici esercizi – operatori turistici – strutture ricettive – operatori artistici – assistenti alla cura della persona/casa – operatori in ambito sicurezza	Confimprenditori; Usil
H05V	CCNL per i dipendenti dei settori: turismo – pubblici esercizi – agenzie di viaggi – sale bingo	Pmi Italia; Selp
H04S	CCNL settore turismo – pubblici esercizi, ristorazione collettiva e	Confimitalia; Confael; Snalp; Failm Servizi Terziario

*Il dumping contrattuale nei pubblici esercizi*

	commerciale, alberghi, stabilimenti balneari	
H03S	intersettoriale: commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo	Uai; Unapri; Assidal; Anif; Confsal Faspi; Fedarmec; Confsaap; Siat; Firas Spp; Uips; Alppi; Immexa
H04T	CCNL settore turismo: pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale; alberghi; stabilimenti balneari	Uai; Failm
H165	CCNL commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo	Cepa A; Cepa A Commercio; Cepa A Turismo; Esaarco Terziario E Commercio; Unilavoro Pmi; Sia Confsal; Confsal; Flt; Si Cel; Confsal Fisals; Fenals Cgs
H03N	intersettoriale: commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo	Pmi Italia; Alim; Anap; Selp
H03O	intersettoriale: commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo	Lega Impresa; Filap
H801	CCNL per i lavoratori ed impiegati delle imprese operanti nel settore della ristorazione collettiva e attività affini	Fmpi; Arco E Pmi; Ulssa; Flia Servizi; Cesil; Confasi
H04V	CCNL per i dipendenti del turismo e pubblici esercizi	Aicast Imprese Italia; Assimpresitalia; Fesica Confsal; Confsal
H04W	CCNL settore turismo e pubblici esercizi	Confsin; Federdipendenti

**Tabella 2.** CCNL depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi presso il Cnel e relativi al “sotto-settore contrattuale” H03 ma depositati anche nella sezione “V” dedicata ai contratti collettivi “multisettoriali” e “microsettoriali”

<b>Codice identificativo del CCNL</b>	<b>CCNL</b>	<b>Parti sottoscrittenti</b>
V032	dirigenti di azienda dipendenti da imprese cooperative	Legacoop; Agci; Cgil; Cisl; Uil; Coordinamento nazionale Cgil-Cisl-Uil Dei dirigenti di azienda delle imprese cooperative
V716	CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende e cooperative esercenti attività di multiservizi, pulizie, logistica, trasporti e spedizioni, commercio, terziario, servizi, turismo e pubblici esercizi	Confimitalia (Aderente Ciu); Confael nazionale Comparto Terziario; Snalp (Aderente A Confsal); Engeb; Fal (Aderente A Confael); Confael
V717	lavoratori dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore dei servizi	Fapi; Cesac; Fildi Ciu
V718	CCNL multisettoriale per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese del settore commercio, terziario, servizi, pubblici esercizi e turismo, trasporti e logistica	Confimpresaitalia; Lega Impresa; Ciu

## **2. La copertura contrattuale dei CCNL**

Già da qualche anno, il Cnel diffonde periodicamente dei dati relativi al tasso di applicazione di tutti i CCNL che sono depositati nell'archivio nazionale dei contratti collettivi. In particolare, il Cnel riesce a comunicare da quante imprese e a quanti lavoratori un determinato CCNL è applicato; tutto ciò, grazie

ad una collaborazione con l'Inps, il quale conosce – attraverso l'analisi delle dichiarazioni Uniemens fornite dalle imprese – quale contratto collettivo è stato preso a riferimento per determinare la retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Da qui, la conoscibilità del numero di imprese e lavoratori coperti da un determinato CCNL. In tale quadro, al 31 dicembre 2024, il Cnel ha comunicato che nell'ambito del settore dei pubblici esercizi (H03), il CCNL più applicato è quello sottoscritto dalla Fipe e dalle organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil e avente codice alfanumerico H05Y (cfr. tabella 3 e tabella 4). Su un totale di 724.434 lavoratori impiegati nei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, il 92,55 % (e cioè 670.428 lavoratori) è infatti coperto dal suddetto CCNL, secondo quanto emerge dalle dichiarazioni Uniemens trasmesse all'Inps periodicamente per il versamento dei contributi previdenziali, determinati in base a quanto disposto dall'articolo 1, comma 1 del decreto-legge n. 338/1989.

**Tabella 3.** Tasso di copertura (% lavoratori) dei CCNL depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi presso il Cnel e relativi al “sotto-settore contrattuale” H03: Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale

<b>H03 – Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale</b>		
<b>Codice identificativo del CCNL</b>	<b>Lavoratori dipendenti ai quali si applica il CCNL</b>	<b>Tasso di copertura contrattuale (% lavoratori)</b>
H05Y	670428	92,55%
H05K	31008	4,28%
H03A	8094	1,12%
H05D	3706	0,51%
H05Z	2337	0,32%
H055	1531	0,21%
H02C	1142	0,16%

*La contrattazione collettiva per i pubblici esercizi*

H021	900	0,12%
H02S	650	0,09%
H05H	593	0,08%
H05W	548	0,08%
H05X	512	0,07%
H04M	511	0,07%
H05R	408	0,06%
H02B	325	0,04%
H05I	272	0,04%
H05J	224	0,03%
H02Y	223	0,03%
H059	199	0,03%
H800	167	0,02%
H03Y	118	0,02%
H05F	116	0,02%
H160	81	0,01%
H02M	77	0,01%
H04H	68	0,01%
H05M	51	0,01%
H05G	44	0,01%
H05V	42	0,01%
H04S	27	0,00%
H03S	13	0,00%
H04T	7	0,00%
H165	7	0,00%
H03N	3	0,00%

H03O	1	0,00%
H801	1	0,00%
H04V	0	0,00%
H04W	0	0,00%

**Tabella 4.** Tasso di copertura (% lavoratori) dei CCNL depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi presso il Cnel e relativi al "sotto-settore contrattuale" H03 ma depositati anche nella sezione "V" dedicata ai contratti collettivi "multisetoriali" e "microsettoriali"

<b>Codice identificativo del CCNL</b>	<b>Lavoratori dipendenti ai quali si applica il CCNL</b>	<b>Tasso di copertura contrattuale (% lavoratori)</b>
V032	944	0,13%
V716	4849	0,66%
V717	37	0,01%
V718	8	0,00%

### **3. Le organizzazioni datoriali e sindacali sottoscrittenti i CCNL: un quadro di sintesi**

Spostando l'attenzione ai soggetti firmatari di questi contratti, se si guardano i CCNL applicati a più dello 0,1% dei lavoratori del sottosettore, tra i firmatari lato sindacale troviamo: Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Uil dei dirigenti di azienda delle imprese cooperative, Cisal e Cisol Terziario, Confedir, Confsal, Fesica Confsal e Fismic Confsal, Filcom Fismic, Fisalp, Confael, Snalp (aderente a Confsal), Engeb, Fal (aderente a Confael). Tra queste ci sono sia organizzazioni sindacali confederali che federazioni di categoria. Le organizzazioni sindacali (come Cgil, Cisl, Uil, Confsal) si articolano – generalmente – sia orizzontalmente (dal livello provinciale a quello nazionale) che verticalmente (aggregando diverse federazioni di categoria). Le federazioni di categoria, a loro volta, si organizzano intorno a

settori economici specifici (come la Filcams-Cgil che rappresenta i lavoratori del terziario) e generalmente aderiscono a più ampie confederazioni (come la Cgil nel caso della Filcams), articolandosi di norma con una struttura solo orizzontale (territoriale). È comunque possibile che anche le federazioni di categoria si articolino ulteriormente per comparti. Un esempio è la Fesica-Confsal, federazione che aderisce alla confederazione della Confsal ma si articola in ulteriori comparti (relativi all'industria, al commercio e all'artigianato).

Sul versante datoriale, invece, troviamo: Fipe, Legacoop, Concooperative, Agci Servizi, Confcommercio, Anpit, Aiav, Airfes, Cidec, Confimprenditori, Unica, Cifa, Sistema impresa, Conflavoro PMI, Cnai, Ucict, Fisapi, Compangia del lavoro, Ascob, Anib, Anpit, Confimitalia (aderente a Ciu). In questo caso, le confederazioni si articolano già in settori economici di appartenenza (come quello del commercio), per specifiche finalità economiche dell'organizzazione e altri tratti distintivi come le dimensioni dell'impresa o le tecniche di produzione. L'articolazione è sia orizzontale (anche in questo caso dal provinciale al nazionale) che verticale, distinguendo al proprio interno federazioni che si aggregano per settori più specifici.

Un esempio è Confcommercio, che rappresenta i lavoratori del commercio, turismo, servizi, trasporti, professioni, cultura, alla quale aderiscono quasi 50 federazioni nazionali di settore come Fipe, Federalberghi, Federauto o Federottica.



### Capitolo III

## IL FENOMENO DEL DUMPING CONTRATTUALE

#### 1. Cos'è il dumping contrattuale?

Il *dumping* – che significa letteralmente “scaricare” – è una pratica volta ad introdurre nel mercato la vendita di beni e merci ad un prezzo molto basso rispetto a quello praticato. Applicato al mercato del lavoro, è *dumping* qualsiasi attività volta ad aggirare le regole minime che un'impresa deve rispettare per “acquistare” e “utilizzare” la forza lavoro. Quello del lavoro è, in effetti, un mercato in cui si acquista e si vende una “merce” molto particolare, quale è l'attività lavorativa, sia pure declinata e classificata secondo le specificità dei compiti eseguiti e del settore economico in cui viene prestata.

Il lavoro, a differenza di qualsiasi altro bene, è maggiormente tutelato nella cessione e nell'acquisto in quanto è profondamente legato alla persona umana e alla sua dignità. Proprio per questa ragione, i sistemi di relazioni industriali, attraverso la contrattazione collettiva, fissano per ciascun settore delle regole minime attraverso le quali è possibile “vendere” e “acquistare” una determinata professionalità. Non solo: la contrattazione collettiva individua una regola comune anche nell'interesse delle imprese, le quali sono chiamate a rispettare una soglia minima di tutela e a competere in un quadro di regole condiviso, spostando le leve della competitività su altri fronti che non sia quello del costo del lavoro.

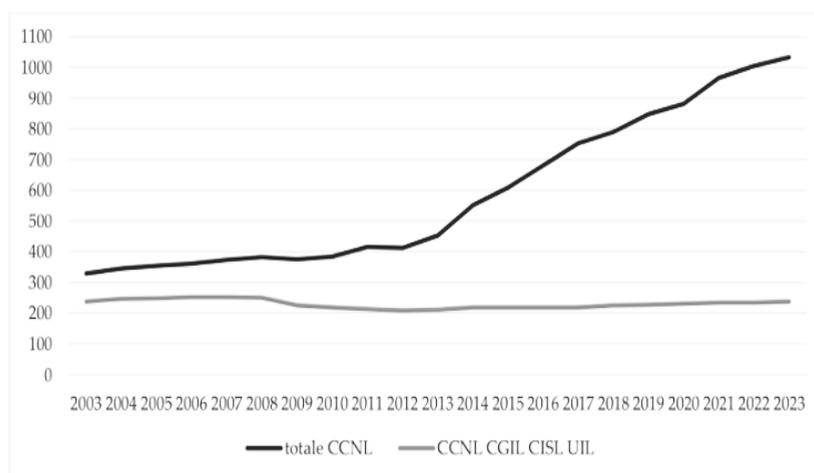
In tale quadro, anche il sistema di regole fissato dalla contrattazione collettiva di un determinato settore può essere alterato da dinamiche di *dumping*. Alcuni contratti collettivi, infatti, stabiliscono dei trattamenti economici e normativi al ribasso, cioè prevedono dei livelli salariali inferiori a quelli stabiliti da un contratto collettivo negoziato per lo stesso settore o per la

stessa tipologia di imprese, con il preciso scopo di contenere il costo del lavoro e della manodopera, facendo così conseguire degli indebiti vantaggi competitivi all'impresa che li applica.

Si tratta di una tendenza che trova riscontro nell'aumento del numero di contratti collettivi vigenti per ogni settore economico; aumento che è possibile constatare attraverso la consultazione dell'archivio nazionale del Cnel, ove i testi di tali contratti vengono depositati. Nel 2003 il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) e di accordi economici collettivi (AEC) depositati nell'archivio del Cnel era di 329 e vent'anni dopo, nel 2023, il numero è più che triplicato, arrivando a 1.033.

Peraltro, mentre il numero di CCNL e AEC sottoscritti dalle federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil era di 237 nel 2003 ed è di 237 anche nel 2023; ma tale cifra nel 2003 rappresentava il 72,03% del totale dei contratti depositati mentre oggi rappresenta circa il 23% (cfr. grafico 1).

**Grafico 1.** CCNL depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi presso il Cnel dal 2003 al 2023



Fonte: Cnel

Tuttavia, malgrado sia cresciuto il numero di contratti collettivi, quelli sottoscritti dalle federazioni aderenti alle confederazioni sindacali dei lavoratori Cgil, Cisl e Uil si confermano essere i contratti collettivi nettamente più applicati da imprese e lavoratori.

Secondo i dati più recenti forniti dal Cnel, nel 2023 i contratti collettivi sottoscritti dalle federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil sono applicati al 96,3% dei lavoratori del settore privato, esclusi i lavoratori del settore agricolo e del settore domestico.

Un dato quest'ultimo che, secondo un nuovo corso della giurisprudenza (cfr. Trib. Campobasso 10 aprile 2024, in *Bollettino ADAPT* 1° luglio 2024 n. 26), confermerebbe che i CCNL negoziati dalle coalizioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil siano quelli sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il che non vuol dire negare una qualche rappresentatività alle altre organizzazioni sindacali. Semmai, questo orientamento che si va consolidando aiuta ad identificare quale sia la coalizione sindacale, sia in rappresentanza dei lavoratori che delle imprese, più rappresentativa delle altre in un dato settore merceologico quando la legge rinvia ai contratti collettivi sottoscritti dalle *organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative* il compito di determinare alcuni trattamenti economici e normativi oppure per regolare la flessibilità contrattuale. Da questo punto di vista, la recente giurisprudenza ha negato, ad esempio, alla Cisl questo attributo, evidenziando che per quanto questa confederazione «sia un sindacato sufficientemente rappresentativo a livello nazionale, tanto da poter indicare i componenti di un organo collegiale, non comporta che automaticamente sia anche quello più rappresentativo del settore in comparazione con gli altri sindacati confederali» (cfr. C. Cost. 28 marzo 2023, n. 52; C. Stato 26 settembre 2022, n. 8300; TAR Lazio 30 ottobre 2023, n. 16048). Il che porta inevitabilmente a ritenere che i contratti collettivi sottoscritti da questa organizzazione sindacale non possono recepire tutti i rinvii che la legge riserva esclusivamente ai

contratti collettivi sottoscritti dalle *organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative*. Anche sul versante datoriale, a poco rileva che il Ministero del lavoro, con decreto del 24 gennaio 2024, n. 4, abbia riconosciuto la maggiore rappresentatività anche all'associazione datoriale che di frequente sottoscrive diversi contratti collettivi con la Cisl, cioè l'Anpit. Quel riconoscimento, in realtà, è legato ad una specifica disposizione di legge – l'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 – che consente alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori *maggiormente rappresentative* sul piano nazionale di istituire dei fondi per finanziare dei percorsi per la formazione professionale continua. Si tratta, a ben vedere, di un criterio di rappresentatività differente da quello ora in uso nella legislazione, di natura inclusiva e non selettiva come quello della rappresentatività comparata (cfr. C. Stato 26 settembre 2022, n. 8300). Tant'è che l'Anpit, posta a paragone con Confcommercio, è risultata meno rappresentativa di quest'ultima (cfr. Trib. Campobasso 10 aprile 2024, cit.).

Relativamente al settore dei pubblici esercizi, nel precedente capitolo (cfr. capitolo II) è stato possibile constatare che al 31 dicembre 2024, di 41 contratti collettivi depositati nell'archivio del Cnel e imputabili al settore dei pubblici sono solo 3 i contratti che registrano un minimo tasso di applicazione, intendendosi così quelli che si applicano ad almeno un 1% del totale dei lavoratori del settore. Di questi, solo 2 non sono firmati da Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil e Uiltucs-Uil e sono rispettivamente:

- 1) il CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi sottoscritto da Anpit, Aiav, Aifes, Cidec, Confimprenditori, Unica, Cisl Terziario, Confedier e Cisl (avente codice alfanumerico H05K e applicato al 4,28% dei lavoratori del settore);
- 2) il CCNL intersettoriale commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo sottoscritto da Cifa e Confsal (avente codice alfanumerico H03A e applicato all'1,12% dei lavoratori del settore).

A governare in modo strutturale le dinamiche del mercato del lavoro dei pubblici esercizi è dunque il CCNL sottoscritto da Fipe rispetto alla rappresentanza di impresa e Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil e Uiltucs-Uil rispetto alla rappresentanza dei lavoratori (avente codice alfanumerico H05Y), poiché risulta essere il contratto collettivo di gran lunga più applicato, coprendo il 92,55% dei lavoratori del settore.

## **2. Cosa sono i “contratti pirata”?**

Se, come emerge anche dai recenti orientamenti della giurisprudenza (cfr. *supra*), un contratto collettivo può dirsi sottoscritto da organizzazioni sindacali più rappresentative rispetto ad altre quando, attraverso la sua applicazione concreta, mostra un radicamento consolidato nel settore economico di riferimento, la scarsa applicazione di un CCNL potrebbe corrispondere più che all'esigenza di regolare un determinato mercato del lavoro settoriale, a generare un sistema di regole “ad uso e consumo” di qualche impresa che vuole stare nel mercato praticando dei livelli salariali e di tutela più contenuti rispetto a quelli stabiliti dal CCNL *leader* di settore.

La irrisoria applicazione di un dato CCNL legittima, in effetti, il dubbio che questo sia stato stipulato da organizzazioni sindacali e datoriali che siano realmente portatrici di interessi collettivi dei lavoratori o che piuttosto queste siano state costituite al solo fine di sottoscrivere un CCNL che sia utile e servente all'impresa. In questo senso, l'individuazione dei contratti collettivi applicabili al settore dei pubblici esercizi operata nel capitolo precedente (cfr. capitolo II) ha fatto emergere che per quanto questi siano oggi depositati presso l'archivio nazionale del Cnel, solo un numero minimo di essi può vantare un radicamento nella prassi (cfr. *supra*).

Se poi alla scarsa applicazione si aggiunge anche la circostanza che quel determinato CCNL contempla non solo dei trattamenti retributivi più contenuti rispetto a quelli previsti dal CCNL *leader* di settore ma anche dei sistemi di deroga interni

che consentono di aggirare l'apparente equivalenza di tutele rispetto a quest'ultimo, allora il dubbio rischia di trasformarsi quasi in una certezza circa la possibilità di trovarsi davanti ad un vero e proprio "contratto pirata".

Senonché, occorre precisare che non esiste nel nostro ordinamento giuridico una definizione del concetto di contrattazione pirata. Si tratta infatti di una espressione adoperata dai sindacati storici e più rappresentativi per indicare un fenomeno di concorrenza al ribasso che si concretizza attraverso la sottoscrizione di contratti collettivi da parte di associazioni sindacali e datoriali che non hanno alcun radicamento nei contesti di lavoro del settore e il cui scopo è determinare un trattamento economico e normativo "più vantaggioso" per l'impresa che li applica. Proprio come i "pirati", tali contratti mirano a creare un mercato del lavoro "parallelo" e "sottopagato" rispetto a quello generato da sistemi di contrattazione che hanno uno storico ed effettivo radicamento nel settore (sul punto cfr. Trib. Roma 15 maggio 2025, in *www.bollettinoadapt.it*, secondo cui la locuzione "contratti pirata" si usa «in gergo tecnico per definire contratti non sufficientemente tutelanti per i lavoratori, a causa di carenze normative o economiche, solitamente stipulati da associazioni sindacali minoritarie al fine di costituire un'alternativa a contratti collettivi c.d. tradizionali»).

Tali contratti prevedono tendenzialmente dei trattamenti economici e normativi al ribasso rispetto a quelli prescritti dal CCNL *leader* di settore, alterando così l'equilibrio del mercato del lavoro settoriale attraverso l'erosione di alcune voci della retribuzione (si pensi alla mancata previsione della quattordicesima mensilità) o del trattamento normativo (si pensi ad un differente metodo di calcolo del periodo di comporta o del periodo di prova, che potrebbero consentire una maggiore flessibilità nel licenziamento).

### **3. Come riconoscere il dumping contrattuale**

Le analisi fin qui svolte consentono di inquadrare meglio il fenomeno del *dumping* contrattuale nell'ambito dei pubblici esercizi e concentrare l'attenzione verso quei sistemi contrattuali che, più degli altri, si pongono in netta concorrenza con il CCNL *leader*. Gran parte dei testi contrattuali depositati nell'archivio del Cnel nell'ambito del sotto-settore H03 (pubblici esercizi), ha infatti natura fittizia poiché si applica ad un risicato numero di imprese e lavoratori (più di 25 CCNL si applicano a meno dello 0,5% dei lavoratori del settore): questi contratti, in buona sostanza, oltre ad essere privi di una rilevanza nazionale – perché applicati da imprese ubicate in zone geografiche delimitate – rispondono strumentalmente a istanze di mera autoregolazione per l'impresa che li applica, non essendo accompagnati da una reale e autentica attività di negoziazione sindacale; e, allo stesso tempo, a istanze di autolegittimazione politica e sindacale delle organizzazioni firmatarie, che si fregiano di essere firmatari di accordi e contratti ufficialmente riconosciuti da una istituzione pubblica perché (banalmente) depositati presso il Cnel.

Non sono però tali contratti ad innescare il vero *dumping* contrattuale, cioè quelle pratiche contrattuali volte ad alimentare una concorrenza sleale tra diversi sistemi di contrattazione collettiva, poiché l'incidenza della loro applicazione sulla dinamica salariale del settore, in termini percentuali, è pressoché ininfluente.

I sistemi contrattuali che invece si pongono effettivamente in concorrenza con il CCNL *leader*, allo scopo di creare dei vantaggi competitivi per le imprese tagliando il costo del lavoro, sono quelli che hanno un minimo radicamento nella prassi e quindi sono applicati ad un significativo numero di imprese e lavoratori rispetto a quello coperto dal CCNL *leader*. In altri termini, per contrastare efficacemente il *dumping* contrattuale, occorre prendere le mosse da quei sistemi contrattuali che registrano una applicazione statisticamente rilevante rispetto al tasso di copertura del CCNL *leader*.

In questa prospettiva, il contratto collettivo che più di tutti si pone in concorrenza con il CCNL Fipe è il CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori Turismo, Agenzie di viaggio e Pubblici esercizi sottoscritto da Anpit, Aiav, Aifes, Cidec, Confimprenditori, Unica, Cital Terziario, Confedier e Cital (avente codice alfanumerico H05K) e applicato al 4,28% dei lavoratori del settore.

Si tratta del secondo contratto più applicato dopo il CCNL Fipe ma che contempla allo stesso tempo delle differenze retributive e normative di non poco conto.

Già da un primo confronto approssimativo tra i due CCNL, è possibile notare alcune discrasie.

### *Retribuzione*

La struttura retributiva dei due contratti collettivi si differenzia innanzitutto per la presenza nel CCNL Fipe della quattordicesima mensilità, voce che invece risulta mancante nel CCNL Anpit, che prevede solo la tredicesima come mensilità aggiuntiva.

Si evidenzia poi che, da una parte, il CCNL Fipe fissa una retribuzione minima tabellare uguale per tutti i lavoratori che appartengano al medesimo livello di inquadramento; dall'altra parte, invece, il CCNL Anpit prevede un elemento perequativo regionale, che consente una diversa modulazione del trattamento economico a seconda della collocazione geografica dell'impresa.

### *Bilateralità*

Quanto alle tutele provenienti dalla bilateralità, il CCNL Fipe prevede consolidati strumenti bilaterali che svolgono funzioni nel campo dell'assistenza sanitaria, della previdenza e, più in generale (attraverso un articolato sistema di enti bilaterali territoriali) del welfare. I meccanismi di adesione a tali organismi sono rafforzati, nel caso dell'ente bilaterale e del fondo

sanitario contrattuale, dal meccanismo di contribuzione alternativa in caso di mancata iscrizione.

Diverso è il sistema previsto dal CCNL Anpit, che affida a una gestione speciale dell'ente bilaterale nazionale l'erogazione di prestazioni sanitarie. Non sono invece previsti meccanismi di contribuzione alternativa. Allo stesso tempo, il CCNL Anpit non individua un fondo di previdenza complementare specifico, rimettendo al lavoratore la scelta di prestare eventuale adesione ad un fondo già costituito o da costituire.

### *Orario di lavoro*

Nonostante il medesimo orario normale di lavoro (40 ore settimanali), il CCNL Anpit fissa un tetto massimo di ore più ampio, pari a 300 ore di straordinario annue, incrementabili ulteriormente dalla contrattazione di secondo livello.

Il CCNL Fipe, invece, prevede un numero più ampio di permessi annui per la riduzione dell'orario di lavoro.

In materia di part-time, se si guarda alla disciplina delle clausole elastiche e flessibili, così come del lavoro supplementare, è il CCNL Anpit a concedere margini più ampi di flessibilità alle aziende.

### *Comporto e periodo di prova*

Per quanto riguarda i periodi di infortunio e malattia, il CCNL Fipe prevede, per la generalità dei lavoratori, un periodo di comporto più esteso.

In materia di prova, per quanto riguarda il calcolo dei giorni, il CCNL Fipe considera i giorni effettivi di lavoro ai fini del periodo di prova, mentre il CCNL Anpit fa riferimento ai giorni di calendario. In quest'ultimo caso è inoltre previsto un periodo di durata minima, durante il quale non risulta possibile, per le parti, recedere dal contratto.

Diverse sono inoltre le clausole relative al trattamento economico del lavoratore in prova: mentre nel CCNL Anpit viene espressamente indicato che andranno retribuiti solo i giorni di effettivo lavoro, nel CCNL Fipe le parti precisano che il lavoratore non potrà ricevere una retribuzione inferiore al minimo contrattuale stabilito dal CCNL per un lavoratore con la stessa qualifica.

Tuttavia, per comprendere fino in fondo come dall'applicazione del CCNL Anpit ne derivi un vero e proprio fenomeno di *dumping* alimentato dall'impresa che se ne avvale, non ci si può limitare ad una comparazione generale o alla comparazione delle retribuzioni tabellari. Poco si desume, infatti, da un *benchmark* di questo tipo poiché è possibile che lo stesso profilo professionale (ad esempio, il cameriere) sia riconducibile ad un diverso livello di inquadramento nell'ambito dei sistemi di classificazione del personale previsti dai due CCNL considerati, determinando così un delta (positivo o negativo, a seconda dei casi) sulla retribuzione tabellare. Inoltre, anche laddove il profilo professionale sia riconducibile allo stesso livello di inquadramento in entrambi i CCNL, non si può escludere che vi possano essere comunque delle disparità di trattamento, soprattutto laddove il CCNL Anpit consente, al ricorrere di determinate condizioni, di modulare diversamente la retribuzione minima contrattuale a seconda della regione dove il lavoratore presta la propria attività.

Posta in questi termini la questione, ne deriva che per verificare fino in fondo quando e come i contratti pirata alimentino dinamiche di *dumping* contrattuale, occorre prendere le mosse dal "come" un determinato profilo professionale è inquadrato all'interno del contratto pirata e del CCNL *leader*. In altri termini, è solo attraverso una puntuale verifica sul come e dove collocare i diversi profili professionali nell'ambito delle declaratorie dei livelli di inquadramento contenute nei contratti collettivi che è possibile conoscere come un determinato CCNL stabilisce il trattamento economico di un determinato lavoratore. In questa prospettiva, l'indagine sviluppa un'analisi su 10

figure professionali (cfr. capitolo IV) volta a mettere in luce quali siano i passaggi logici e giuridici che portano a determinare il relativo trattamento economico e normativo a seconda del CCNL applicato dall'impresa, evidenziandone le differenze (in particolar modo, quelle salariali).



**Capitolo IV**  
**ANALISI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO**  
**E NORMATIVO DI DIECI**  
**PROFILI PROFESSIONALI:**  
**EVIDENZE DAL**  
**BENCHMARK CONTRATTUALE**

**1. I trattamenti economici e normativi nel settore dei pubblici esercizi: breve nota metodologica sulla comparazione dei CCNL**

Se per comprendere fino in fondo quando e in che termini i contratti pirata alimentino dinamiche di *dumping* contrattuale è necessario prendere le mosse dall'inquadramento professionale del lavoratore (cfr. capitolo III, § 3), questa parte sarà dedicata a verificare come siano tutelate, dal punto di vista economico e normativo, 10 figure professionali inquadrate nei due CCNL che presentano un tasso di applicazione considerevole, sebbene il CCNL Fipe possa essere considerato il contratto collettivo maggiormente applicato (cfr. capitolo III, §§ 1 e 3).

Sotto il profilo metodologico, è opportuno fare le seguenti precisazioni: ai fini della simulazione della determinazione della retribuzione minima contrattuale saranno considerati i valori economici previsti dai CCNL attualmente vigenti (2025); inoltre, sempre ai fini della simulazione sul trattamento retributivo, saranno prese in esame le sole voci fisse che i due CCNL considerati stabiliscono essere alla base della determinazione della retribuzione mensile di un lavoratore subordinato assunto full-time mentre le altre voci retributive accessorie (cioè quelle legate, ad esempio, allo svolgimento della prestazione in un tempo eccedente l'orario di lavoro contrattualmente concordato) saranno esaminate e comparate in un paragrafo successivo (cfr. *infra*, § 3). Quanto al trattamento normativo, saranno considerate, ai fini della comparazione, le seguenti voci: a)

l'orario di lavoro; *b*) il periodo di prova; *c*) il preavviso (durata e relativo importo dell'indennità); *d*) la durata del periodo di comporto.

Le voci del trattamento economico e normativo qui considerate possono essere ritenute tra le più significative – come confermato anche dalla recente riforma che ha interessato il Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo n. 36/2023) e prima ancora dalla prassi amministrativa (cfr. circolare INL n. 2/2020) – poiché possono consentire di affermare quando un CCNL, pur essendo sottoscritto da organizzazioni scarsamente o per nulla rappresentative, sia “equivalente”, in termini di standard normativi ed economici da osservare, al CCNL *leader* di un dato settore o, a seconda dei casi, anche peggiorativo o migliorativo.

In altri termini, è dal raffronto di queste voci che è possibile constatare quando una determinata impresa, applicando un dato CCNL, stiamo praticando o meno *dumping* contrattuale.

## **1.1. Il trattamento economico del responsabile di cucina**

Seguendo la metodologia sopra indicata e supponendo che nel contratto individuale di lavoro sia indicato il profilo professionale del “responsabile di cucina”, occorre verificare anzitutto come questo sia inquadrato nei due CCNL considerati (il CCNL Fipe e il CCNL Anpit), al fine di individuare il trattamento economico contrattuale e coglierne le relative differenze.

### **1.1.1. La retribuzione contrattuale mensile**

#### *CCNL Fipe*

Nell'ambito del CCNL Fipe, il responsabile di cucina è inquadrato al secondo livello e per tale ragione ha anzitutto diritto a percepire una retribuzione minima tabellare pari ad euro 1.821,48 (a partire dal 1° giugno 2024 e fino al 1° giugno 2025),

comprensivo della paga base e dell'indennità di contingenza. Ma l'importo della retribuzione non si esaurisce di certo qui. L'articolo 157 del CCNL Fipe, infatti, prevede che la retribuzione sia composta, oltreché dal minimo tabellare (ottenuto dalla somma della "paga base nazionale" all'indennità di contingenza), anche da eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti dal CCNL o dalla contrattazione decentrata e dagli scatti di anzianità. L'articolo 182 del CCNL in questione prevede che il lavoratore o la lavoratrice al servizio della stessa impresa per un prolungato periodo di tempo abbia diritto ogni 4 anni ad uno scatto di anzianità per un massimo di 6 scatti. Trattandosi di un elemento fisso della retribuzione, dopo i primi 3 anni di anzianità di servizio, il responsabile di cucina avrà diritto ad una retribuzione pari ad euro 1.857,95, che è data dalla somma della retribuzione minima tabellare (euro 1.821,48) con l'importo previsto per lo scatto di anzianità quadriennale di un lavoratore inquadrato al secondo livello stabilito dall'articolo 182 del CCNL (euro 36,15). A questo importo complessivo (euro 1.857,95) vanno poi aggiunti eventuali elementi retributivi previsti dal CCNL o dalla contrattazione decentrata.

### *CCNL Anpit*

Nell'ambito del CCNL Anpit, il responsabile di cucina può essere inquadrato in due livelli contrattuali tra loro differenti, a seconda del numero di lavoratori e/o lavoratrici a lui sottoposti e anche a seconda dei compiti che deve svolgere. Infatti, per quanto sia il responsabile di cucina di cui al livello B1 che il responsabile di cui al livello B2 esercitino entrambi delle funzioni di coordinamento, il responsabile di cucina di cui al livello B1 predispone anche il menù oltre a dover coordinare un gruppo di lavoro di 5 unità (che diventano 4 nel caso del responsabile inquadrato al livello B2).

Supponendo che il responsabile di cucina venga inquadrato al livello B2, il lavoratore avrà diritto ad una retribuzione minima tabellare di euro 1594,30 (a partire dal 1° gennaio 2025). A

questo importo, vanno aggiunte altre voci in quanto l'articolo 11, lettera *d*, del CCNL definisce quali siano tutte le voci che concorrono a definire la retribuzione contrattuale mensile dovuta in virtù dell'applicazione del CCNL e tra queste abbiamo: 1) l'elemento perequativo regionale; 2) l'indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC); 3) l'aumento periodico di anzianità; 4) il superminimo *ad personam*; 5) tutti gli altri elementi previsti dalla contrattazione a titolo retributivo e la cui corresponsione sia prevista su base mensile.

A questo punto, la determinazione della retribuzione contrattuale si espone ad una differenziazione anzitutto a causa della regione in cui è occupato il responsabile di cucina in quanto l'importo dell'elemento perequativo regionale è differenziato su base territoriale (varia cioè da regione a regione). Supponendo che il responsabile di cucina inquadrato al livello B2 del CCNL Anpit sia impiegato in un ristorante della regione Lombardia, alla retribuzione tabellare minima (pari ad euro 1594,30) andrà aggiunto l'importo di euro 134,39, a titolo di elemento perequativo per i lavoratori della regione Lombardia (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit). E così la retribuzione sarà pari ad euro 1728,69.

Supponendo poi che il responsabile di cucina inquadrato al livello B2 abbia una certa anzianità di servizio presso la stessa impresa, occorrerà riconoscergli anche l'aumento periodico di anzianità. L'articolo 265 del CCNL in questione prevede che il lavoratore o la lavoratrice al servizio della stessa impresa per un prolungato periodo di tempo abbia diritto ogni 3 anni ad uno scatto di anzianità per un massimo di 10 scatti. Trattandosi di un elemento fisso della retribuzione, dopo i primi 3 anni di anzianità di servizio, il responsabile di cucina avrà diritto ad una retribuzione pari ad euro 1.752,44, che è data dalla somma della retribuzione minima tabellare regionale (euro 1728,69) con l'importo previsto per lo scatto di anzianità triennale di un lavoratore inquadrato al livello B2 (euro 23,75) che esegue la propria prestazione in Lombardia.

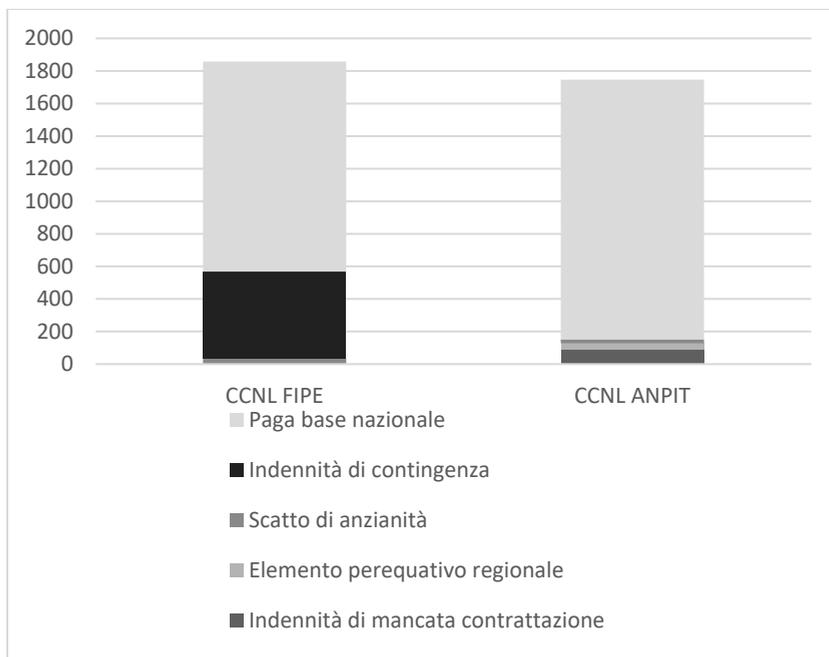
All'importo appena determinato (pari ad euro 1.752,44) va aggiunta poi l'indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC), pari ad euro 88,00 considerando il livello di inquadramento di riferimento (cfr. articolo 263 del CCNL Anpit); si tratta di una cifra, però, che non possiamo considerare fissa in quanto essa varia in base al tasso di assenze che il lavoratore compie in un mese: il CCNL, tuttavia, precisa che non si considerano assenze dal lavoro ai fini del calcolo della suddetta indennità: *a*) i giorni di ferie e di riposo compensativo; *b*) i permessi richiesti per la donazione del sangue; *c*) i giorni delle festività; *d*) i giorni di congedo matrimoniale; *e*) i giorni durante i quali si partecipa all'assemblea sindacale; *f*) i giorni di assenza dovuti ad infortunio, tranne che per l'ipotesi di infortunio in itinere. Si tratta di un elenco tassativo, con la conseguenza che ogni ipotesi di assenza che non rientra in esso è da considerarsi valevole per far variare (in negativo) l'importo dell'indennità. Ad ogni modo, supponendo che il responsabile di cucina lavori regolarmente in un mese, la retribuzione sarà pari ad euro 1840,44.

**Tabella 1.** Retribuzione contrattuale mensile del responsabile di cucina

CCNL Fipe		CCNL Anpit	
Paga base nazionale	euro 1.289,89	Paga base nazionale conglobata mensile	euro 1594,30
Indennità di contingenza	euro 531,59	Elemento perequativo regionale (Lombardia)	euro 134,39
Scatto di anzianità	euro 36,15	Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)	euro 88,00
		Aumento periodico di anzianità	euro 23,75
<b>Tot. 1857,63</b>		<b>Tot. 1840,44</b>	

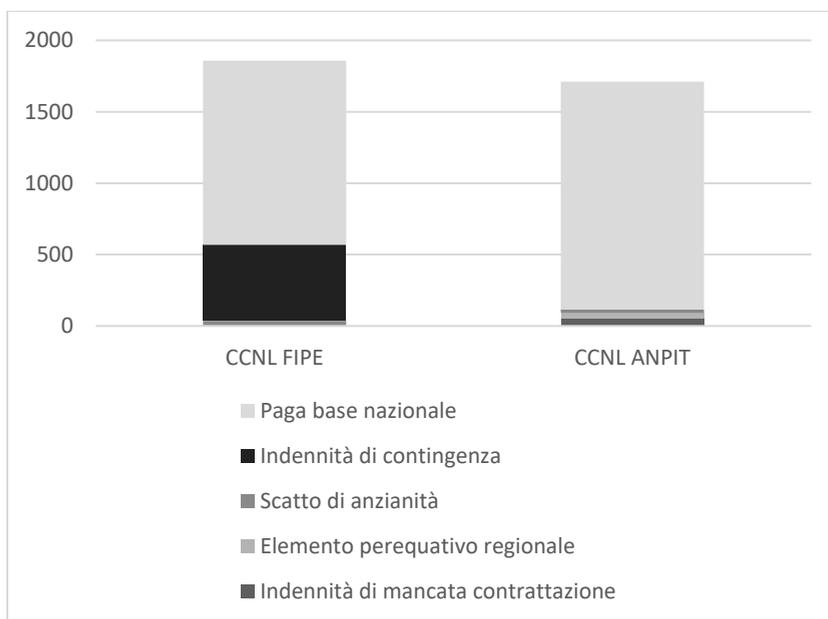
Da queste prime evidenze, emerge come il trattamento retributivo contrattuale mensile del responsabile di cucina possa variare di euro 17,19 mensili, che equivalgono ad euro 223,47 annuali (considerando tredici mensilità) che l'impresa "risparmia" laddove applichi il CCNL Anpit. Tuttavia, l'esemplificazione è stata condotta considerando il responsabile di cucina al quale è applicato il CCNL Anpit quale lavoratore assunto presso un ristorante lombardo. Laddove, invece, il responsabile di cucina fosse assunto presso un ristorante campano, la retribuzione contrattuale mensile sarebbe oltremodo inferiore e cioè pari ad euro 1.746,14 (cfr. grafico 1), in quanto l'elemento perequativo regionale è pari, per la regione Campania, ad euro 40,09 anziché ad euro 134,39 (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit). Il differenziale tra l'elemento perequativo della regione Lombardia e quello previsto per la regione Campania – pari ad euro 93,30 – comporta per l'impresa campana che applica il CCNL Anpit anziché il CCNL Fipe un risparmio mensile di euro 111,49 e un risparmio annuale (su tredici mensilità) pari ad euro 1449,37 sulla retribuzione contrattuale da corrispondere al responsabile di cucina.

**Grafico 1.** Retribuzione contrattuale mensile del responsabile di cucina assunto in Campania



Peraltro, nel caso in cui il responsabile di cucina assunto dall'impresa campana si assentasse per 4 giorni in un mese, a causa di motivi che non sono ritenuti giustificabili e previsti dall'articolo 263 del CCNL Anpit, la retribuzione contrattuale è destinata ancora a diminuire, poiché l'indennità mensile di mancata contrattazione (pari ad euro 88,00) diminuisce al crescere del numero di assenze ritenute "non giustificabili" secondo l'elenco tassativo dell'articolo 263 del CCNL Anpit (cfr. grafico 2). In questo specifico caso, l'articolo 263 del CCNL Anpit, per un lavoratore inquadrato al livello B2 che si assenti 4 giorni in un mese per motivi non ritenuti giustificabili secondo la disposizione contrattuale, prevede che l'indennità mensile per mancata contrattazione (MMC) sia pari ad euro 52,80 anziché pari all'importo pieno previsto per il livello di inquadramento (euro 88,00).

**Grafico 2.** Retribuzione contrattuale mensile del responsabile di cucina assunto in Campania

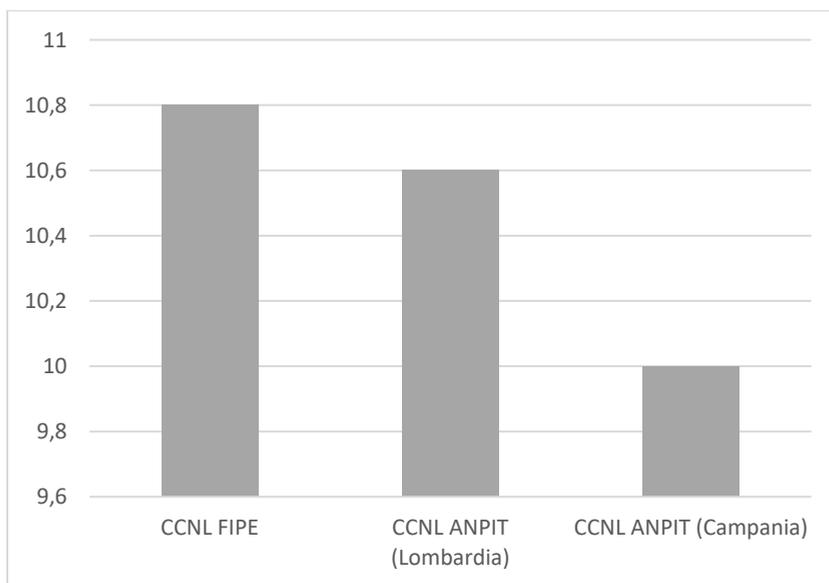


### 1.1.2. La retribuzione contrattuale oraria

La comparazione tra il trattamento retributivo previsto dal CCNL Fipe e quello previsto dal CCNL Anpit rispetto alla figura del responsabile di cucina evidenzia anche che rilevanti differenze emergono rispetto alla determinazione della retribuzione oraria. L'articolo 160 del CCNL Fipe prevede che per ottenere l'importo della retribuzione oraria di un lavoratore con orario normale di lavoro settimanale (e cioè pari a 40 ore) sia necessario dividere la retribuzione di cui all'articolo 159 del CCNL con il divisore contrattuale 172. Prendendo a riferimento la retribuzione del responsabile di cucina inquadrato nell'ambito del CCNL Fipe, questa sarà pari ad euro 10,80 l'ora ( $1857,63/172$ ). L'articolo 11, lettera e, del CCNL Anpit, invece, a parità di ore di lavoro (40 ore settimanali), prevede un diverso divisore orario, cioè 173. Così, il responsabile di cucina assunto da un ristorante lombardo avrà diritto ad euro 10,60 per ogni

ora lavorata (1840,44/173) mentre il responsabile di cucina assunto da un ristorante campano avrà diritto ad euro 10,00 all'ora (1.746,14/173).

**Grafico 3.** Retribuzione contrattuale oraria del responsabile di cucina



### **1.1.3. Le mensilità aggiuntive**

Anche sotto il profilo delle mensilità aggiuntive, tra il CCNL Fipe e il CCNL Anpiti affiorano differenze economiche rilevanti, che vanno ad incidere sulla retribuzione annua percepita dal responsabile di cucina, a seconda del fatto che al rapporto sia applicato l'uno o l'altro contratto collettivo. Mentre il CCNL Fipe, oltre alla tredicesima mensilità (cfr. articolo 183), contempla anche la corresponsione della quattordicesima mensilità (cfr. articolo 184), il CCNL Anpiti prevede solo la corresponsione della tredicesima mensilità (cfr. articolo 203).

## **1.2. Il trattamento normativo del responsabile di cucina**

Nel proseguire l'indagine volta a verificare la sussistenza o meno dei medesimi livelli di tutela tra i CCNL individuati secondo un criterio oggettivo e che tiene conto del tasso di copertura contrattuale (cfr. *supra*, § 1), sarà preso in analisi in questo paragrafo il trattamento normativo che i due CCNL considerati (CCNL Fipe e CCNL Anpit) prescrivono per il profilo professionale del responsabile di cucina, in ragione dell'inquadramento contrattuale attribuitogli (secondo livello per il CCNL Fipe; livello B2 per il CCNL Anpit). Nel trattamento normativo sono ricompresi tutti gli aspetti inerenti all'instaurazione, all'esecuzione e alla cessazione del rapporto di lavoro. È anche su questo fronte, infatti, che va riscontrata la capacità dei diversi CCNL potenzialmente applicabili all'impresa di un determinato settore di garantire il medesimo livello di tutele previsto dal CCNL *leader* e allo stesso tempo imporre ai datori di lavoro di rispettare gli stessi vincoli. A tal fine, sono stati presi in considerazione i seguenti istituti: *a*) l'orario di lavoro; *b*) il periodo di prova; *c*) il preavviso (durata e relativo importo dell'indennità); *d*) durata del periodo di comporto. Si tratta degli istituti più significativi del rapporto di lavoro (cfr. capitolo III, § 3; *supra*, § 1).

### **1.2.1. L'orario di lavoro**

Per il responsabile di cucina, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore in entrambi i contratti considerati (cfr. articolo 111 CCNL Fipe; articolo 177 CCNL Anpit).

### **1.2.2. Il periodo di prova**

Relativamente alla durata del periodo di prova, il CCNL Fipe per il responsabile di cucina prescrive un periodo massimo di 75 giorni, da conteggiarsi in base alla "effettiva prestazione lavorativa" (cfr. articolo 110). Diversamente, il CCNL Anpit

prescrive un periodo massimo pari al doppio, ovvero 150 giorni, da intendersi tuttavia come “giorni di calendario” (cfr. articolo 171). Peraltro, il CCNL, con una formulazione letterale non particolarmente nitida (non si comprende se sia obbligatorio o meno) prevede un vincolo minimo di durata del periodo di prova, cioè un periodo durante il quale il datore o il lavoratore non può recedere dal contratto. Il vincolo di durata minima del patto di prova, per il datore di lavoro, è pari a 25 giorni mentre è pari a 13 giorni per il lavoratore.

### **1.2.3. Il preavviso**

Per quanto concerne il periodo di preavviso, il CCNL Fipe prescrive lo stesso periodo sia quando il rapporto cessa in caso di licenziamento, sia quando il rapporto cessa per le dimissioni presentate dal lavoratore. Tuttavia, il contratto collettivo varia la durata del periodo in base all'anzianità di servizio del lavoratore (cfr. articolo 208 CCNL Fipe).

**Tabella 2.** Periodo di preavviso del responsabile di cucina (secondo livello del CCNL Fipe)

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Durata del preavviso</b>
Fino a 5 anni	1 mese
Da 5 a 10 anni	45 giorni
Oltre 10 anni	2 mesi

Il CCNL Anpit, invece, contempla dei periodi in base all'anzianità di servizio molto più estesi e da conteggiare come “giorni di calendario” (cfr. articolo 329 CCNL Anpit).

**Tabella 3.** Periodo di preavviso del responsabile di cucina (livello B2 del CCNL Anpit)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	60 giorni
Da 5 a 10 anni	90 giorni
Oltre 10 anni	120 giorni

#### **1.2.4. La durata del periodo di comporta**

Per un responsabile di cucina che non sia in periodo di prova o di preavviso, il CCNL Fipe prevede che, in caso di malattia, il lavoratore abbia diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre (cfr. 194 CCNL Fipe).

Sul diritto alla conservazione del posto in caso di malattia del dipendente, il CCNL Anpit (cfr. articolo 199) attribuisce al prestatore di lavoro una “dote” di 90 giorni (esattamente la metà rispetto ai 180 giorni nell’anno solare previsti dal CCNL Fipe). Va peraltro precisato che il computo dei giorni di malattia, ai fini del comporta, non si

“azzerà” decorso un certo periodo di tempo (che sia l’anno civile di calendario, o un diverso arco temporale mobile). Piuttosto, il “consumo” dei giorni disponibili per la conservazione del posto prosegue senza soluzione di continuità durante tutto il corso della vita lavorativa del prestatore. Peraltro, trascorsi i primi due anni di anzianità di servizio, i 90 giorni inizialmente attribuiti sono incrementati, per previsione contrattuale, di ulteriori 30 giorni per ciascun nuovo anno di servizio prestato. In tal modo, può arriversi fino a un massimo di 365 giorni utilizzabili in un quinquennio ai fini del comporta. Tale disciplina sembra esporre oltremodo ad un minore livello di tutela i lavoratori con una scarsa anzianità di servizio.

## 2. Ulteriori esemplificazioni su altri profili professionali

Seguendo la metodologia adottata per analizzare il trattamento economico e normativo del responsabile di cucina prevista dai due CCNL considerati, nelle pagine successive si provvederà a determinare il trattamento economico e normativo delle seguenti figure professionali, prendendo sempre le mosse dall'inquadramento contrattuale: *a)* cameriere di ristorante; *b)* cameriere da bar, tavola calda, self-service; *c)* pizzaiolo; *d)* capo laboratorio; *e)* aiuto pasticciere; *f)* commis di cucina; *g)* barman; *h)* barman unico; *z)* sommelier.

### 2.1. Il trattamento economico del cameriere di ristorante

#### *La retribuzione contrattuale mensile*

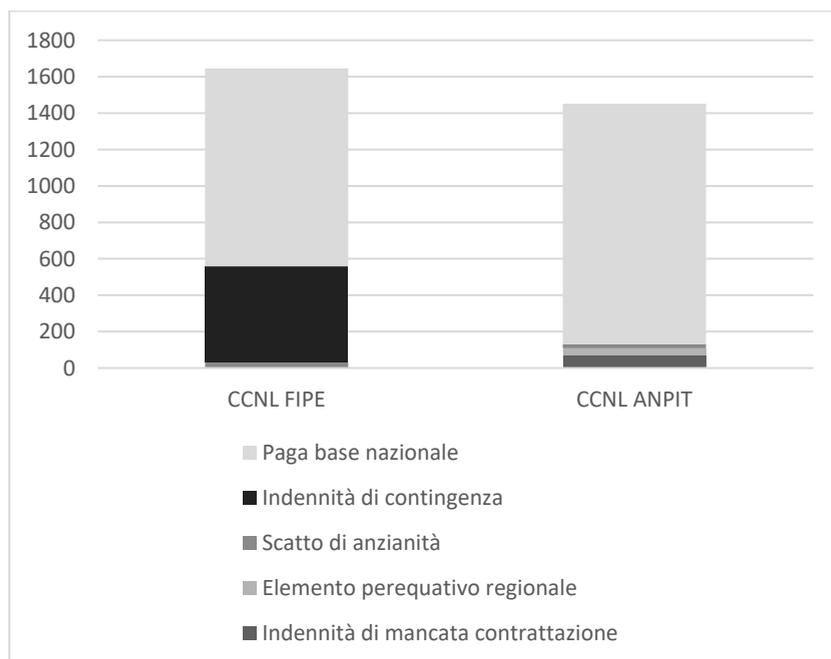
**Tabella 4.** Retribuzione contrattuale mensile del cameriere di ristorante

CCNL Fipe		CCNL Anpit	
Paga base nazionale	euro 1.087,75	Paga base nazionale conglobata mensile	euro 1.321,82
Indennità di contingenza	euro 524,94	Elemento perequativo regionale (Lombardia)	euro 113,07
Scatto di anzianità	euro 33,05	Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)	euro 73,00
		Aumento periodico di anzianità	euro 21,50
<b>Tot. 1.645,74</b>		<b>Tot. 1.529,39</b>	

Il trattamento retributivo contrattuale mensile del cameriere di ristorante varia di euro 116,35 mensili, che equivalgono ad euro 1.512,55 annuali (considerando tredici mensilità) che l'impresa "risparmia" laddove applichi il CCNL Anpit. Tuttavia, l'esemplificazione è stata condotta considerando il cameriere al quale

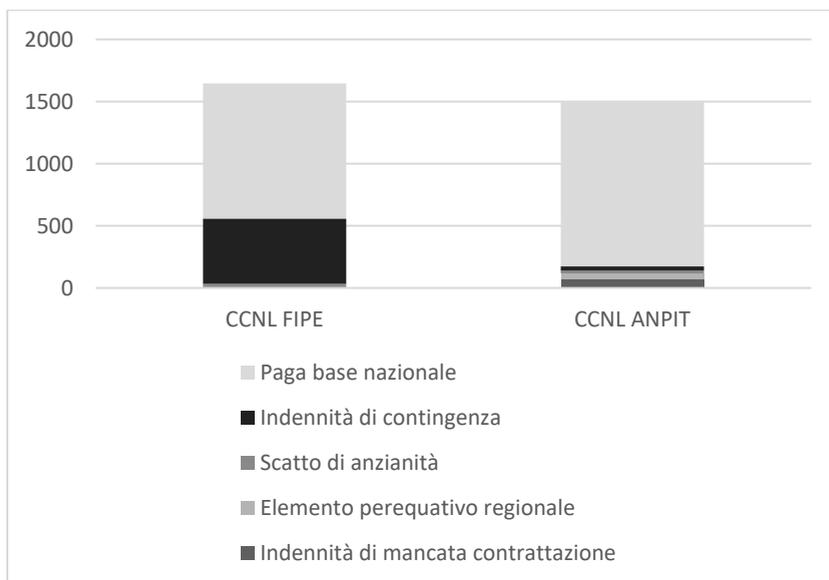
è applicato il CCNL Anpit quale lavoratore assunto presso un ristorante lombardo. Laddove, invece, il cameriere fosse assunto presso un ristorante campano, la retribuzione contrattuale mensile sarebbe oltremodo inferiore e cioè pari ad euro 1.492,00 (cfr. grafico 4), in quanto l'elemento perequativo regionale è pari, per la regione Campania, ad euro 35,61 anziché ad euro 113,07 della regione Lombardia (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit). Il differenziale tra l'elemento perequativo della regione Lombardia e quello previsto per la regione Campania comporta per l'impresa campana che applica il CCNL Anpit anziché il CCNL Fipe un risparmio mensile di euro 153,74 e un risparmio annuale (su tredici mensilità) pari ad euro 1.998,62 sulla retribuzione contrattuale da corrispondere al cameriere qualificato.

**Grafico 4.** Retribuzione contrattuale mensile del cameriere di ristorante assunto in Campania



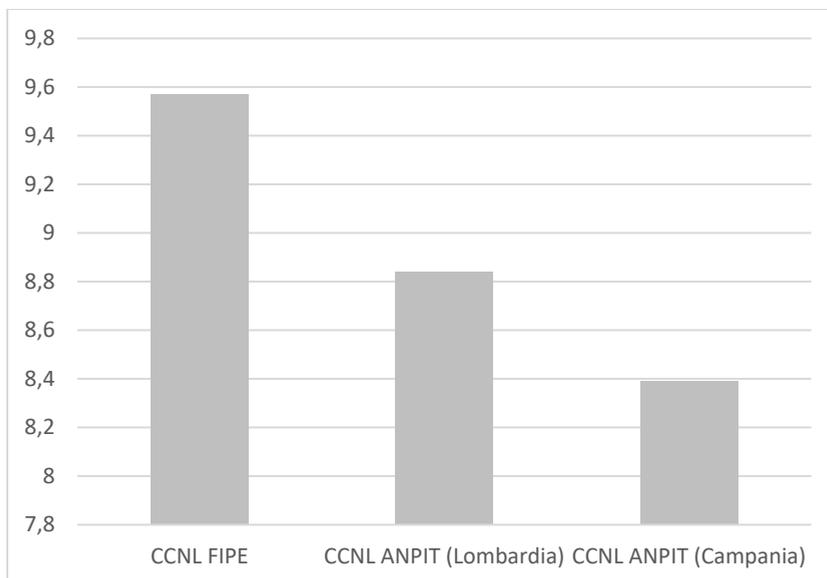
Peraltro, nel caso in cui il cameriere qualificato assunto dall'impresa campana si assentasse per 4 giorni in un mese, a causa di motivi che non sono ritenuti giustificabili e previsti dall'articolo 263 del CCNL Anpit, la retribuzione contrattuale è destinata ancora a diminuire, poiché l'indennità mensile di mancata contrattazione (pari ad euro 73,00) diminuisce al crescere del numero di assenze ritenute "non giustificabili" secondo l'elenco tassativo dell'articolo 263 del CCNL Anpit (cfr. grafico 5). In questo specifico caso, l'articolo 263 del CCNL Anpit prevede che – per un lavoratore inquadrato al livello C2 che si assenti 4 giorni in un mese per motivi non ritenuti giustificabili secondo la disposizione contrattuale – l'indennità mensile per mancata contrattazione (IMMC) sia pari ad euro 43,80 anziché pari all'importo pieno previsto per il livello di inquadramento (euro 73,00).

**Grafico 5.** Retribuzione contrattuale mensile del cameriere di ristorante assunto in Campania



### ***La retribuzione contrattuale oraria***

**Grafico 6.** Retribuzione contrattuale oraria del cameriere di ristorante



### ***Le mensilità aggiuntive***

**Tabella 5.** Mensilità complessive spettanti al cameriere di ristorante

CCNL Fipe	CCNL Anpit
14 (12+2)	13 (12+1)

## **2.2. Il trattamento normativo del cameriere di ristorante**

### ***L'orario di lavoro***

Per il cameriere di ristorante, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore in entrambi i contratti considerati (cfr. articolo 111 CCNL Fipe; articolo 177 CCNL Anpit).

### ***Il periodo di prova***

Relativamente alla durata del periodo di prova, il CCNL Fipe per il cameriere di ristorante prescrive un periodo massimo di 30 giorni, da conteggiarsi in base alla “effettiva prestazione lavorativa” (cfr. articolo 110). Diversamente, il CCNL Anpit prescrive un periodo massimo pari a 90 giorni, da intendersi tuttavia come “giorni di calendario” (cfr. articolo 171). Peraltro, il CCNL, con una formulazione letterale non particolarmente nitida (non si comprende se sia obbligatorio o meno) prevede un vincolo minimo di durata del periodo di prova, cioè un periodo durante il quale il datore o il lavoratore non può recedere dal contratto. Il vincolo di durata minima del patto di prova, per il datore di lavoro, è pari a 15 giorni mentre è pari a 8 giorni per il lavoratore.

### ***Il preavviso***

Per quanto concerne il periodo di preavviso, il CCNL Fipe prescrive lo stesso periodo sia quando il rapporto cessa in caso di licenziamento, sia quando il rapporto cessa per le dimissioni presentate dal lavoratore. Tuttavia, il contratto collettivo varia la durata del periodo in base all’anzianità di servizio del lavoratore (cfr. articolo 208 CCNL Fipe).

**Tabella 6.** Periodo di preavviso del cameriere di ristorante (quarto livello del CCNL Fipe)

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Durata del preavviso</b>
Fino a 5 anni	20 giorni
Da 5 a 10 anni	30 giorni
Oltre 10 anni	45 giorni

Il CCNL Anpit, invece, contempla dei periodi in base all'anzianità di servizio molto più estesi e da conteggiare come “giorni di calendario” (cfr. articolo 329 CCNL Anpit).

**Tabella 7.** Periodo di preavviso del cameriere qualificato (livello C2 del CCNL Anpit)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	30 giorni
Da 5 a 10 anni	45 giorni
Oltre 10 anni	60 giorni

### *La durata del periodo di comporta*

**Tabella 8.** Periodo di comporta del cameriere di ristorante

CCNL Fipe	CCNL Anpit	
180 giorni in 1 anno	Primo anno di servizio	90 giorni
	Secondo anno di servizio	90 giorni
	Terzo anno di servizio	90 + 30 giorni
	Periodo massimo	365 giorni in 5 anni

### 2.3. Il trattamento economico del cameriere da bar

#### ***La retribuzione contrattuale mensile***

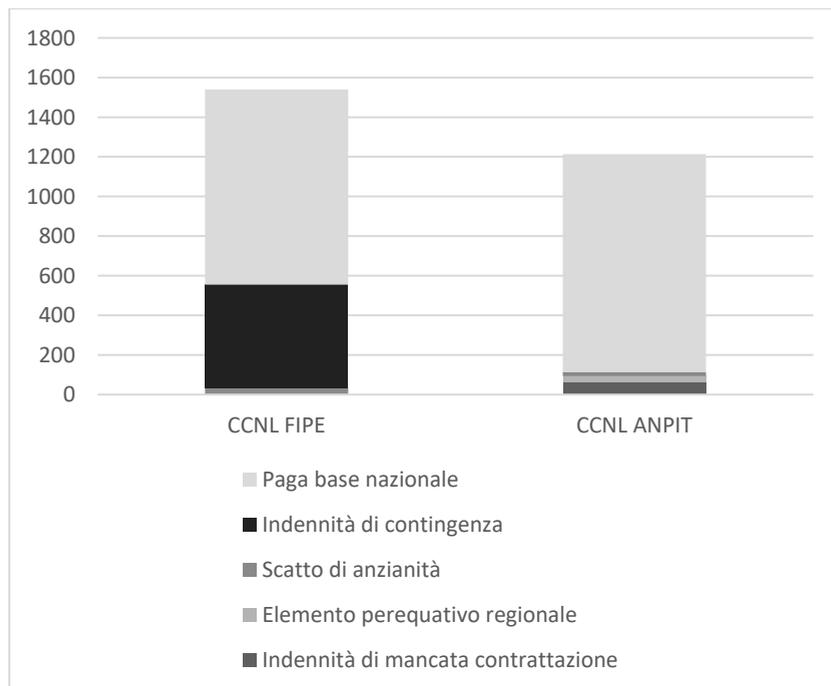
**Tabella 9.** Retribuzione contrattuale mensile del cameriere da bar

CCNL Fipe		CCNL Anpit	
Paga base nazionale	euro 985,25	Paga base nazionale conglobata mensile	euro 1.099,52
Indennità di contingenza	euro 522,37	Elemento perequativo regionale (Lombardia)	euro 100,28
Scatto di anzianità	euro 32,54	Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)	euro 61,00
		Aumento periodico di anzianità	euro 20,00
<b>Tot. 1.540,16</b>		<b>Tot. 1.280,80</b>	

Il trattamento retributivo contrattuale mensile del cameriere da bar varia di euro 259,36, che equivalgono ad euro 3.371,68 annuali (considerando tredici mensilità) che l'impresa "risparmia" laddove applichi il CCNL Anpit. Tuttavia, l'esemplificazione è stata condotta considerando il cameriere al quale è applicato il CCNL Anpit quale lavoratore assunto presso un ristorante lombardo. Laddove, invece, il cameriere fosse assunto presso un ristorante campano, la retribuzione contrattuale mensile sarebbe oltremodo inferiore e cioè pari ad euro 1.213,44 (cfr. grafico 7), in quanto l'elemento perequativo regionale è pari, per la regione Campania, ad euro 32,92 anziché ad euro 100,28 della regione Lombardia (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit). Il differenziale tra l'elemento perequativo della regione Lombardia e quello previsto per la regione Campania comporta per l'impresa campana che applica il CCNL Anpit anziché il CCNL

Fipe un risparmio mensile di euro 326,72 e un risparmio annuale (su tredici mensilità) pari ad euro 4.247,36 sulla retribuzione contrattuale da corrispondere al cameriere da bar.

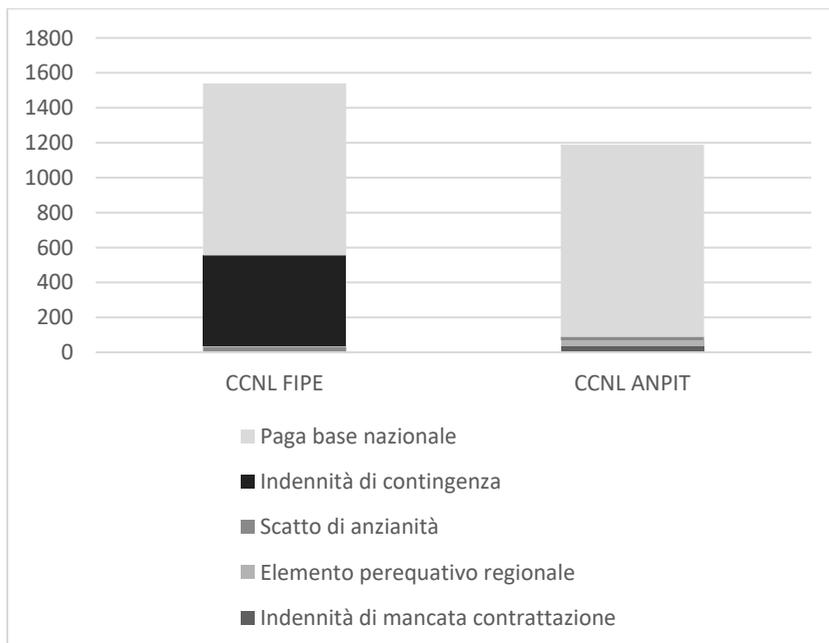
**Grafico 7.** Retribuzione contrattuale mensile del cameriere da bar assunto in Campania



Peraltro, nel caso in cui il banconista/cameriere si assentasse per 4 giorni in un mese, a causa di motivi che non sono ritenuti giustificabili e previsti dall'articolo 263 del CCNL Anpiti, la retribuzione contrattuale è destinata ancora a diminuire, poiché l'indennità mensile di mancata contrattazione (pari ad euro 61,00) diminuisce al crescere del numero di assenze ritenute "non giustificabili" secondo l'elenco tassativo dell'articolo 263 del CCNL Anpiti (cfr. grafico 8). In questo specifico caso, l'articolo 263 del CCNL Anpiti prevede che – per un lavoratore inquadrato al livello D2 che si assenti 4 giorni in un mese per motivi non ritenuti giustificabili secondo la disposizione

contrattuale – l'indennità mensile per mancata contrattazione (IMMC) sia pari ad euro 36,60 anziché pari all'importo pieno previsto per il livello di inquadramento (euro 61,00).

**Grafico 8.** Retribuzione contrattuale mensile del cameriere da bar assunto in Campania

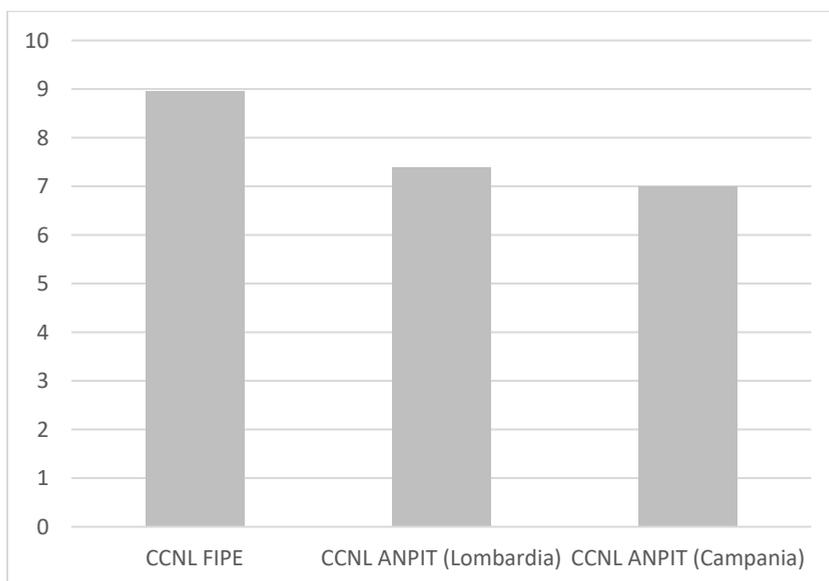


### ***La retribuzione contrattuale oraria***

La comparazione tra il trattamento retributivo previsto dal CCNL Fipe e quello previsto dal CCNL Anpit rispetto alla figura del cameriere da bar evidenzia anche che rilevanti differenze emergono rispetto alla determinazione della retribuzione oraria. L'articolo 160 del CCNL Fipe prevede che per ottenere l'importo della retribuzione oraria di un lavoratore con orario normale di lavoro settimanale (e cioè pari a 40 ore) sia necessario dividere la retribuzione di cui all'articolo 159 del CCNL con il divisore contrattuale 172. Prendendo a riferimento la retribuzione del cameriere di bar inquadrato nell'ambito del

CCNL Fipe, questa sarà pari ad euro 8,95 l'ora (1.540,16/172). L'articolo 11, lettera e, del CCNL Anpit, invece, a parità di ore di lavoro (40 ore settimanali), prevede un diverso divisore orario, cioè 173. Così, il banconista/cameriere assunto da un ristorante lombardo avrà diritto ad euro 7,40 per ogni ora lavorata (1.280,80/173) mentre il banconista/cameriere assunto da un ristorante campano avrà diritto ad euro 7,01 all'ora (1.213,44/173).

**Grafico 9.** Retribuzione contrattuale oraria del cameriere da bar



### *Le mensilità aggiuntive*

**Tabella 10.** Mensilità complessive spettanti al cameriere da bar

CCNL Fipe	CCNL Anpit
14 (12+2)	13 (12+1)

## **2.4. Il trattamento normativo cameriere da bar**

### ***L'orario di lavoro***

Per il cameriere da bar, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore in entrambi i contratti considerati (cfr. articolo 111 CCNL Fipe; articolo 177 CCNL Anpit).

### ***Il periodo di prova***

Relativamente alla durata del periodo di prova, il CCNL Fipe per il cameriere da bar prescrive un periodo massimo di 30 giorni, da conteggiarsi in base alla “effettiva prestazione lavorativa” (cfr. articolo 110). Diversamente, il CCNL Anpit prescrive un periodo massimo pari a 30 giorni, da intendersi tuttavia come “giorni di calendario” (cfr. articolo 171). Peraltro, il CCNL, con una formulazione letterale non particolarmente nitida (non si comprende se sia obbligatorio o meno) prevede un vincolo minimo di durata del periodo di prova, cioè un periodo durante il quale il datore o il lavoratore non può recedere dal contratto. Il vincolo di durata minima del patto di prova, per il datore di lavoro, è pari a 5 giorni mentre è pari a 3 giorni per il lavoratore.

### ***Il preavviso***

Per quanto concerne il periodo di preavviso, il CCNL Fipe, come anche il CCNL Anpit, prescrivono lo stesso periodo sia quando il rapporto cessa in caso di licenziamento, sia quando il rapporto cessa per le dimissioni presentate dal lavoratore (cfr. articolo 208 CCNL Fipe; articolo 329 CCNL Anpit).

**Tabella 11.** Periodo di preavviso del cameriere da bar (quinto livello del CCNL Fipe)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	20 giorni
Da 5 a 10 anni	30 giorni
Oltre 10 anni	45 giorni

**Tabella 12.** Periodo di preavviso del banconista/cameriere (livello D2 del CCNL Anpit)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	15 giorni
Da 5 a 10 anni	20 giorni
Oltre 10 anni	30 giorni

### ***La durata del periodo di comporta***

**Tabella 13.** Periodo di comporta del cameriere da bar

CCNL Fipe	CCNL Anpit	
180 giorni in 1 anno	Primo anno di servizio	90 giorni
	Secondo anno di servizio	90 giorni
	Terzo anno di servizio	90 + 30 giorni
	Periodo massimo	365 giorni in 5 anni

## 2.5. Il trattamento economico del pizzaiolo

### *La retribuzione contrattuale mensile*

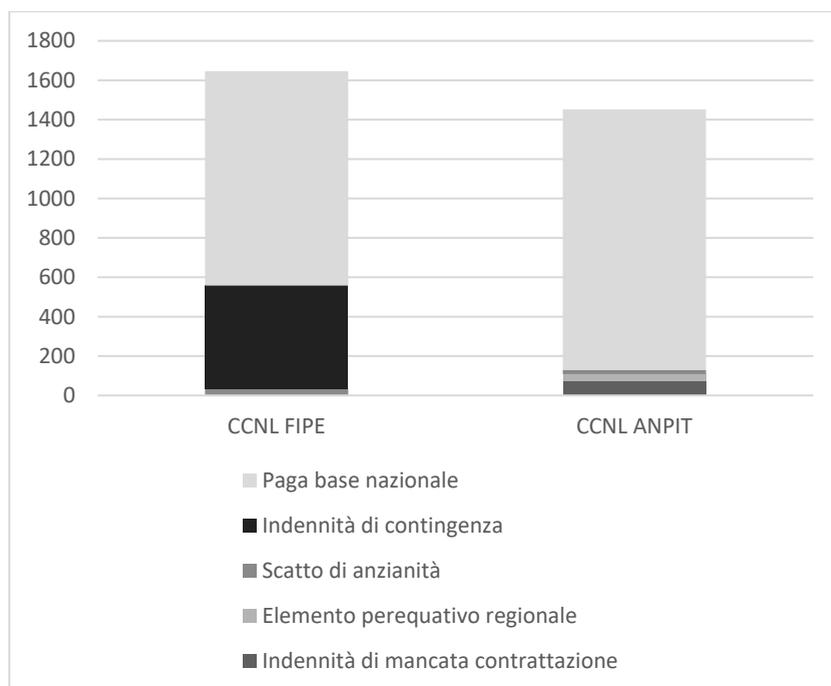
**Tabella 14.** Retribuzione contrattuale mensile del pizzaiolo

CCNL Fipe		CCNL Anpit	
Paga base nazionale	euro 1.087,75	Paga base nazionale conglobata mensile	euro 1.321,82
Indennità di contingenza	euro 524,94	Elemento perequativo regionale (Lombardia)	euro 113,07
Scatto di anzianità	euro 33,05	Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)	euro 73,00
		Aumento periodico di anzianità	euro 21,50
<b>Tot. 1.645,74</b>		<b>Tot. 1.529,39</b>	

Il trattamento retributivo contrattuale mensile del pizzaiolo varia di euro 116,35 mensili, che equivalgono ad euro 1.512,55 annuali (considerando tredici mensilità) che l'impresa "risparmia" laddove applichi il CCNL Anpit. Tuttavia, l'esemplificazione è stata condotta considerando il pizzaiolo al quale è applicato il CCNL Anpit quale lavoratore assunto presso un ristorante lombardo. Laddove, invece, il pizzaiolo fosse assunto presso un ristorante campano, la retribuzione contrattuale mensile sarebbe oltremodo inferiore e cioè pari ad euro 1.492,00 (cfr. grafico 10), in quanto l'elemento perequativo regionale è pari, per la regione Campania, ad euro 35,61 anziché ad euro 113,07 della regione Lombardia (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit). Il differenziale tra l'elemento perequativo della regione Lombardia e quello previsto per la regione Campania comporta per l'impresa campana che applica il CCNL Anpit anziché il CCNL Fipe un risparmio mensile di euro 153,74 e un risparmio annuale (su tredici mensilità) pari ad euro

1.998,62 sulla retribuzione contrattuale da corrispondere al pizzaiolo.

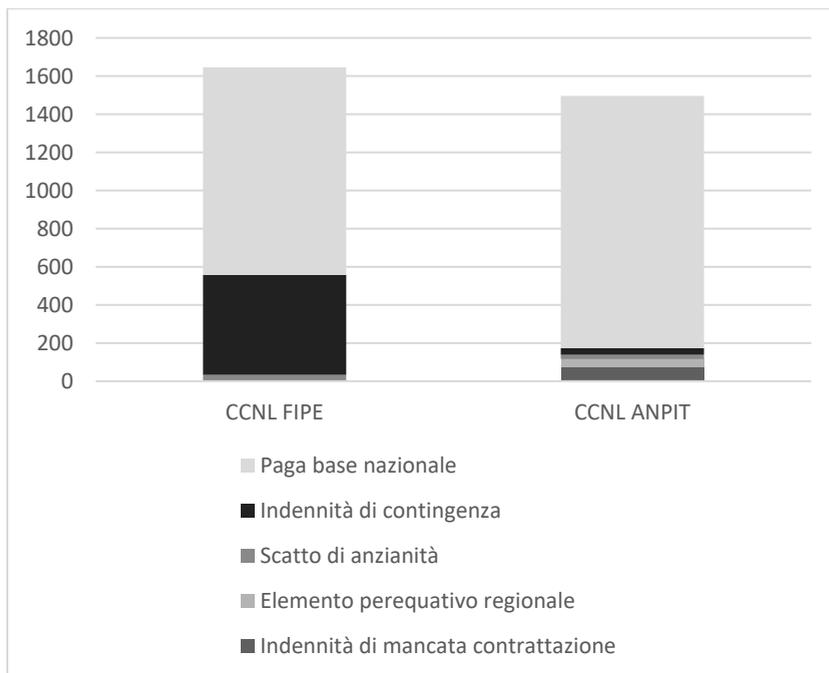
**Grafico 10.** Retribuzione contrattuale mensile del pizzaiolo assunto in Campania



Peraltro, nel caso in cui il pizzaiolo assunto dall'impresa campana si assentasse per 4 giorni in un mese, a causa di motivi che non sono ritenuti giustificabili e previsti dall'articolo 263 del CCNL Anpfit, la retribuzione contrattuale è destinata ancora a diminuire, poiché l'indennità mensile di mancata contrattazione (pari ad euro 73,00) diminuisce al crescere del numero di assenze ritenute "non giustificabili" secondo l'elenco tassativo dell'articolo 263 del CCNL Anpfit (cfr. grafico 11). In questo specifico caso, l'articolo 263 del CCNL Anpfit prevede che – per un lavoratore inquadrato al livello C2 che si assenti 4 giorni in un mese per motivi non ritenuti giustificabili secondo la disposizione contrattuale – l'indennità mensile per mancata

contrattazione (IMMC) sia pari ad euro 43,80 anziché pari all'importo pieno previsto per il livello di inquadramento (euro 73,00).

**Grafico 11.** Retribuzione contrattuale mensile del pizzaiolo assunto in Campania

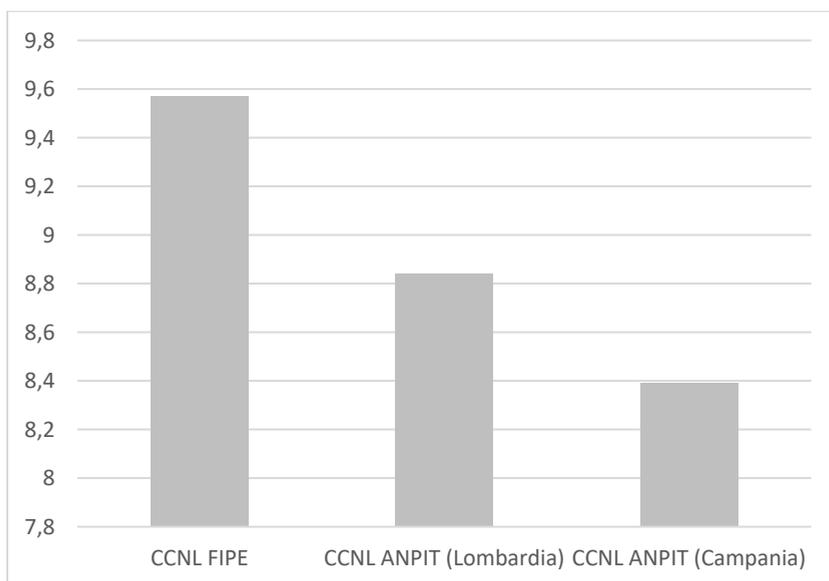


### ***La retribuzione contrattuale oraria***

La comparazione tra il trattamento retributivo previsto dal CCNL Fipe e quello previsto dal CCNL Anpit rispetto alla figura del pizzaiolo evidenzia anche che rilevanti differenze emergono rispetto alla determinazione della retribuzione oraria. L'articolo 160 del CCNL Fipe prevede che per ottenere l'importo della retribuzione oraria di un lavoratore con orario normale di lavoro settimanale (e cioè pari a 40 ore) sia necessario dividere la retribuzione di cui all'articolo 159 del CCNL con il divisore contrattuale 172. Prendendo a riferimento la

retribuzione del pizzaiolo inquadrato nell'ambito del CCNL Fipe, questa sarà pari ad euro 9,57 l'ora (1.645,74/172). L'articolo 11, lettera e, del CCNL Anpit, invece, a parità di ore di lavoro (40 ore settimanali), prevede un diverso divisore orario, cioè 173. Così, il pizzaiolo assunto da un ristorante lombardo avrà diritto ad euro 8,84 per ogni ora lavorata (1.529,39/173) mentre il pizzaiolo assunto da un ristorante campano avrà diritto ad euro 8,39 all'ora (1.451,93/173).

**Grafico 12.** Retribuzione contrattuale oraria del pizzaiolo



### *Le mensilità aggiuntive*

**Tabella 15.** Mensilità complessive spettanti al pizzaiolo

CCNL Fipe	CCNL Anpit
14 (12+2)	13 (12+1)

## **2.6. Il trattamento normativo del pizzaiolo**

### ***L'orario di lavoro***

Per il pizzaiolo, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore in entrambi i contratti considerati (cfr. articolo 111 CCNL Fipe; articolo 177 CCNL Anpit).

### ***Il periodo di prova***

Relativamente alla durata del periodo di prova, il CCNL Fipe per il pizzaiolo prescrive un periodo massimo di 30 giorni, da conteggiarsi in base alla “effettiva prestazione lavorativa” (cfr. articolo 110). Diversamente, il CCNL Anpit prescrive un periodo massimo pari a 90 giorni, da intendersi tuttavia come “giorni di calendario” (cfr. articolo 171). Peraltro, il CCNL, con una formulazione letterale non particolarmente nitida (non si comprende se sia obbligatorio o meno) prevede un vincolo minimo di durata del periodo di prova, cioè un periodo durante il quale il datore o il lavoratore non può recedere dal contratto. Il vincolo di durata minima del patto di prova, per il datore di lavoro, è pari a 15 giorni mentre è pari a 8 giorni per il lavoratore.

### ***Il preavviso***

Per quanto concerne il periodo di preavviso, il CCNL Fipe prescrive lo stesso periodo sia quando il rapporto cessa in caso di licenziamento, sia quando il rapporto cessa per le dimissioni presentate dal lavoratore. Tuttavia, il contratto collettivo varia la durata del periodo in base all'anzianità di servizio del lavoratore (cfr. articolo 208 CCNL Fipe).

**Tabella 16.** Periodo di preavviso del pizzaiolo (quarto livello del CCNL Fipe)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	20 giorni
Da 5 a 10 anni	30 giorni
Oltre 10 anni	45 giorni

Il CCNL Anpit, invece, contempla dei periodi in base all'anzianità di servizio molto più estesi e da conteggiare come "giorni di calendario" (cfr. articolo 329 CCNL Anpit).

**Tabella 17.** Periodo di preavviso del pizzaiolo (livello C2 del CCNL Anpit)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	30 giorni
Da 5 a 10 anni	45 giorni
Oltre 10 anni	60 giorni

### *La durata del periodo di comporta*

**Tabella 18.** Periodo di comporta del pizzaiolo

CCNL Fipe	CCNL Anpit	
180 giorni in 1 anno	Primo anno di servizio	90 giorni
	Secondo anno di servizio	90 giorni
	Terzo anno di servizio	90 + 30 giorni
	Periodo massimo	365 giorni in 5 anni

## 2.7. Il trattamento economico del capo laboratorio di gelateria

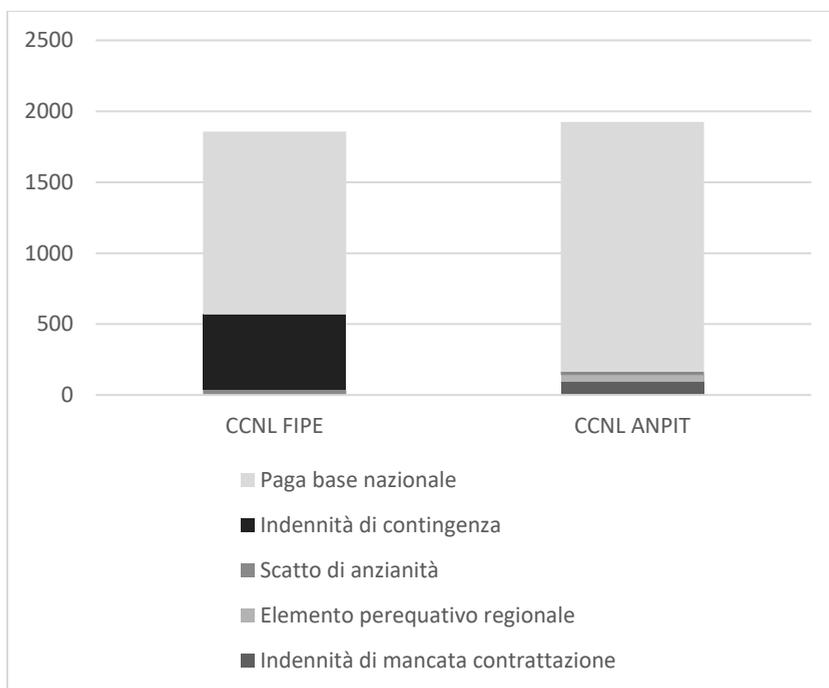
### *La retribuzione contrattuale mensile*

**Tabella 19.** Retribuzione contrattuale mensile del capo laboratorio di gelateria

CCNL Fipe		CCNL Anpit	
Paga base nazionale	euro 1.289,89	Paga base nazionale conglobata mensile	euro 1.759,23
Indennità di contingenza	euro 531,59	Elemento perequativo regionale (Lombardia)	euro 148,89
Scatto di anzianità	euro 36,15	Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)	euro 98,00
		Aumento periodico di anzianità	euro 25,00
<b>Tot. 1.857,63</b>		<b>Tot. 2.031,12</b>	

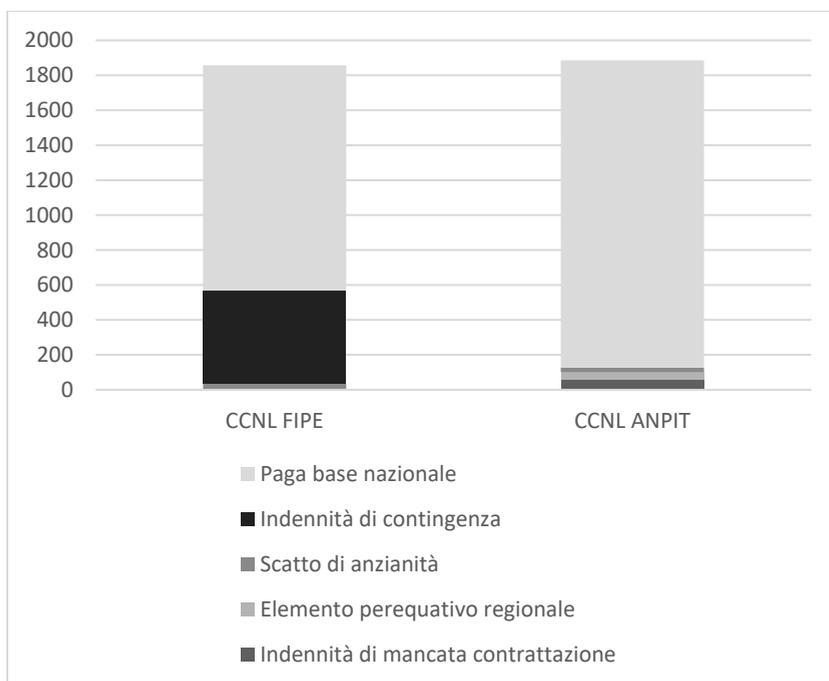
Il trattamento retributivo contrattuale mensile del responsabile di gelateria può variare di euro 173,49 mensili, che equivalgono ad euro 2.255,37 annuali (considerando tredici mensilità) che il lavoratore non percepisce laddove l'azienda, in questo caso, applichi il CCNL Fipe. Si può inoltre compiere l'esemplificazione considerando il responsabile di gelateria che operi in un locale campano. In questo caso la retribuzione contrattuale mensile sarebbe di 1.925,37 (cfr. grafico 13), in quanto l'elemento perequativo regionale è pari, per la regione Campania, ad euro 43,14 anziché ad euro 148,89 (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit), con un differenziale tra l'elemento perequativo della regione Lombardia e quello previsto per la regione Campania pari ad euro 105,75.

**Grafico 13.** Retribuzione contrattuale mensile del capo laboratorio gelateria assunto in Campania



Inoltre, nel caso in cui il responsabile di gelateria assunto dall'impresa campana si assentasse per 4 giorni in un mese, a causa di motivi che non sono ritenuti giustificabili e previsti dall'articolo 263 del CCNL Anpit, la retribuzione contrattuale è destinata a diminuire, poiché l'indennità mensile di mancata contrattazione (pari ad euro 98,00) diminuisce al crescere del numero di assenze ritenute "non giustificabili" secondo l'elenco tassativo dell'articolo 263 del CCNL Anpit (cfr. grafico 14). In questo specifico caso, l'articolo 263 del CCNL Anpit, per un lavoratore inquadrato al livello B1 che si assenti 4 giorni in un mese per motivi non ritenuti giustificabili secondo la disposizione contrattuale, prevede che l'indennità mensile per mancata contrattazione (MMC) sia pari ad euro 58,80 anziché pari all'importo pieno previsto per il livello di inquadramento (euro 98,00).

**Grafico 14.** Retribuzione contrattuale mensile del capo laboratorio gelateria assunto in Campania

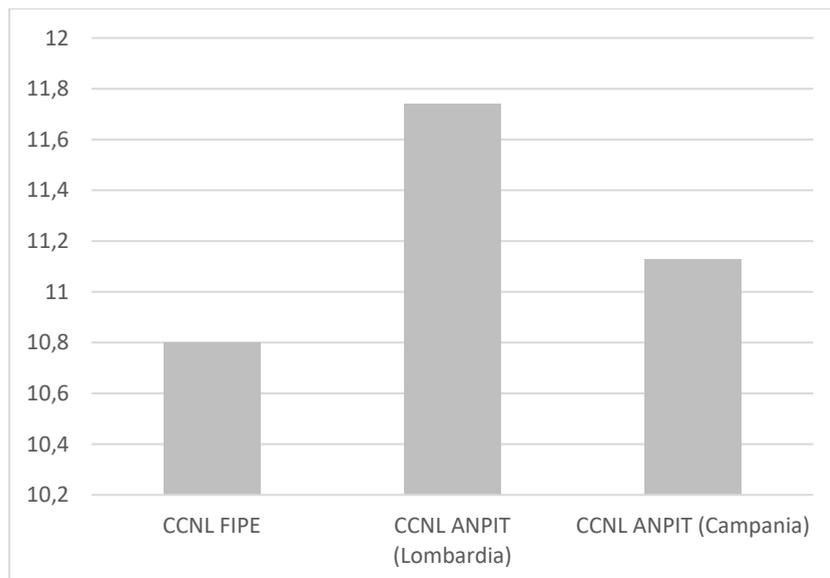


### ***La retribuzione contrattuale oraria***

La comparazione tra il trattamento retributivo previsto dal CCNL Fipe e quello previsto dal CCNL Anpit rispetto alla figura del capo laboratorio gelateria evidenzia anche che rilevanti differenze emergono rispetto alla determinazione della retribuzione oraria. L'articolo 160 del CCNL Fipe prevede che per ottenere l'importo della retribuzione oraria di un lavoratore con orario normale di lavoro settimanale (e cioè pari a 40 ore) sia necessario dividere la retribuzione di cui all'articolo 159 del CCNL con il divisore contrattuale 172. Prendendo a riferimento la retribuzione del capo laboratorio gelateria inquadrato nell'ambito del CCNL Fipe, questa sarà pari ad euro 10,80 l'ora ( $1857,63/172$ ). L'articolo 11, lettera e, del CCNL Anpit, invece, a parità di ore di lavoro (40 ore settimanali), prevede un diverso divisore orario, cioè 173. Così, il responsabile di gelateria

assunto da un ristorante lombardo avrà diritto ad euro 11,74 per ogni ora lavorata (2.031,12/173) mentre il responsabile di cucina assunto da un ristorante campano avrà diritto ad euro 11,13 all'ora (1.925,37/173).

**Grafico 15.** Retribuzione contrattuale oraria del capo laboratorio gelateria



### *Le mensilità aggiuntive*

**Tabella 20.** Mensilità complessive spettanti al capo laboratorio gelateria

CCNL Fipe	CCNL Anpiti
14 (12+2)	13 (12+1)

## **2.8. Il trattamento normativo del capo laboratorio di gelateria**

### ***L'orario di lavoro***

Per il capo laboratorio di gelateria, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore in entrambi i contratti considerati (cfr. articolo 111 CCNL Fipe; articolo 177 CCNL Anpit).

### ***Il periodo di prova***

Relativamente alla durata del periodo di prova, il CCNL Fipe per il capo laboratorio gelateria prescrive un periodo massimo di 75 giorni, da conteggiarsi in base alla “effettiva prestazione lavorativa” (cfr. articolo 110). Diversamente, il CCNL Anpit prescrive un periodo massimo pari al doppio, ovvero 150 giorni, da intendersi tuttavia come “giorni di calendario” (cfr. articolo 171). Peraltro, il CCNL, con una formulazione letterale non particolarmente nitida (non si comprende se sia obbligatorio o meno) prevede un vincolo minimo di durata del periodo di prova, cioè un periodo durante il quale il datore o il lavoratore non può recedere dal contratto. Il vincolo di durata minima del patto di prova, per il datore di lavoro, è pari a 25 giorni mentre è pari a 13 giorni per il lavoratore.

### ***Il preavviso***

Per quanto concerne il periodo di preavviso, il CCNL Fipe prescrive lo stesso periodo sia quando il rapporto cessa in caso di licenziamento, sia quando il rapporto cessa per le dimissioni presentate dal lavoratore. Tuttavia, il contratto collettivo varia la durata del periodo in base all'anzianità di servizio del lavoratore (cfr. articolo 208 CCNL Fipe).

**Tabella 21.** Periodo di preavviso del capo laboratorio gelateria (secondo livello del CCNL Fipe)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	1 mese
Da 5 a 10 anni	45 giorni
Oltre 10 anni	2 mesi

Il CCNL Anpit, invece, contempla dei periodi in base all'anzianità di servizio molto più estesi e da conteggiare come "giorni di calendario" (cfr. articolo 329 CCNL Anpit).

**Tabella 22.** Periodo di preavviso del responsabile di laboratorio gelateria (livello B1 del CCNL Anpit)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	60 giorni
Da 5 a 10 anni	90 giorni
Oltre 10 anni	120 giorni

### *La durata del periodo di comporta*

**Tabella 23.** Periodo di comporta del capo laboratorio gelateria

CCNL Fipe	CCNL Anpit	
180 giorni in 1 anno	Primo anno di servizio	90 giorni
	Secondo anno di servizio	90 giorni
	Terzo anno di servizio	90 + 30 giorni
	Periodo massimo	365 giorni in 5 anni

## 2.9. Il trattamento economico dell'aiuto pasticcere

### ***La retribuzione contrattuale mensile***

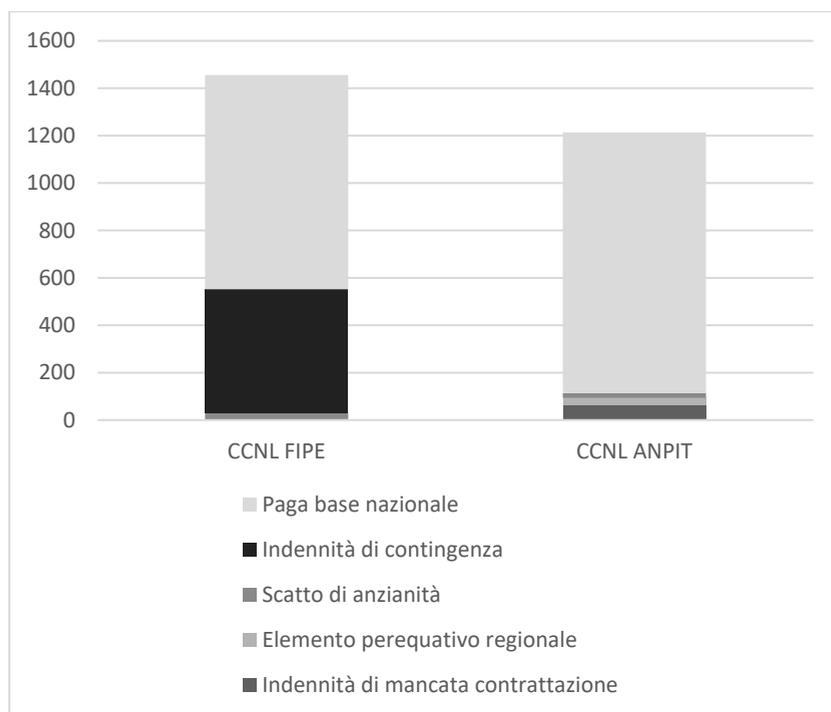
**Tabella 24.** Retribuzione contrattuale mensile dell'aiuto pasticcere

CCNL Fipe		CCNL Anpit	
Paga base nazionale	euro 904,55	Paga base nazionale conglobata mensile	euro 1.099,52
Indennità di contingenza	euro 520,51	Elemento perequativo regionale (Lombardia)	euro 100,28
Scatto di anzianità	euro 30,99	Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)	euro 61,00
		Aumento periodico di anzianità	euro 20,00
<b>Tot. 1.456,05</b>		<b>Tot. 1.280,80</b>	

Il trattamento retributivo contrattuale mensile dell'aiuto pasticcere varia di euro 175,25 mensili, che equivalgono ad euro 2.278,25 annuali (considerando tredici mensilità) che l'impresa "risparmia" laddove applichi il CCNL Anpit. Tuttavia, l'esemplificazione è stata condotta considerando l'aiuto pasticcere al quale è applicato il CCNL Anpit quale lavoratore assunto presso un ristorante lombardo. Laddove, invece, l'aiuto pasticcere fosse assunto presso un locale campano, la retribuzione contrattuale mensile sarebbe oltremodo inferiore e cioè pari ad euro 1.213,44 (cfr. grafico 16), in quanto l'elemento perequativo regionale è pari, per la regione Campania, ad euro 32,92 anziché ad euro 100,28 della regione Lombardia (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit). Il differenziale tra l'elemento perequativo della regione Lombardia e quello previsto per la regione Campania comporta per l'impresa campana che applica il CCNL Anpit anziché il CCNL Fipe un risparmio mensile di euro 242,61 e un risparmio annuale (su tredici mensilità) pari

ad euro 3.153,93 sulla retribuzione contrattuale da corrispondere all'aiuto pasticciere.

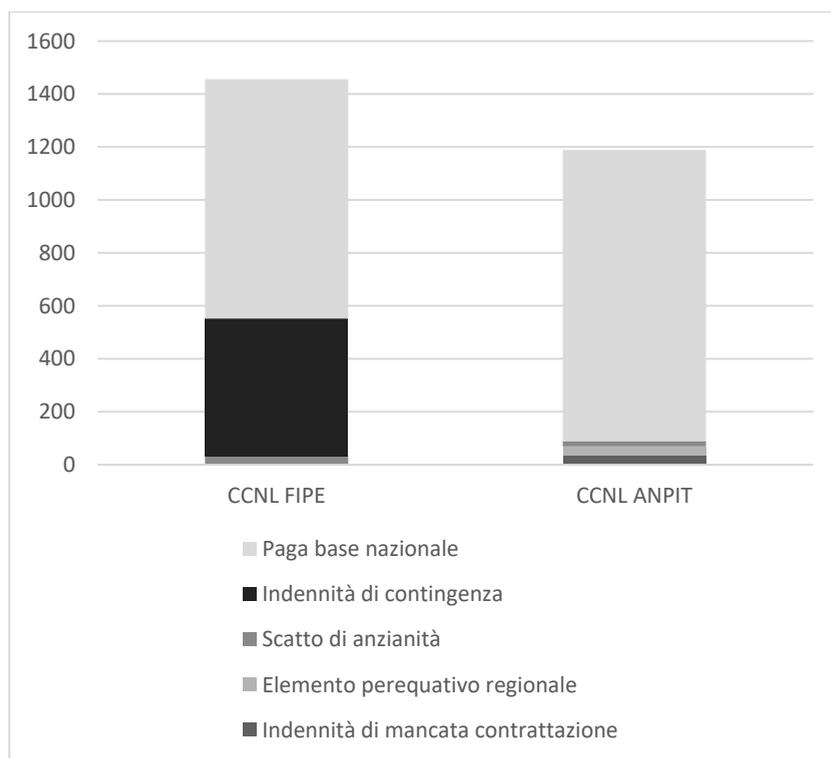
**Grafico 16.** Retribuzione contrattuale mensile dell'aiuto pasticciere assunto in Campania



Peraltro, nel caso in cui l'aiuto pasticciere assunto dall'impresa campana si assentasse per 4 giorni in un mese, a causa di motivi che non sono ritenuti giustificabili e previsti dall'articolo 263 del CCNL Anpit, la retribuzione contrattuale è destinata ancora a diminuire, poiché l'indennità mensile di mancata contrattazione (pari ad euro 61,00) diminuisce al crescere del numero di assenze ritenute "non giustificabili" secondo l'elenco tassativo dell'articolo 263 del CCNL Anpit (cfr. grafico 17). In questo specifico caso, l'articolo 263 del CCNL Anpit prevede che – per un lavoratore inquadrato al livello D2 che si assenti 4 giorni in un mese per motivi non ritenuti giustificabili

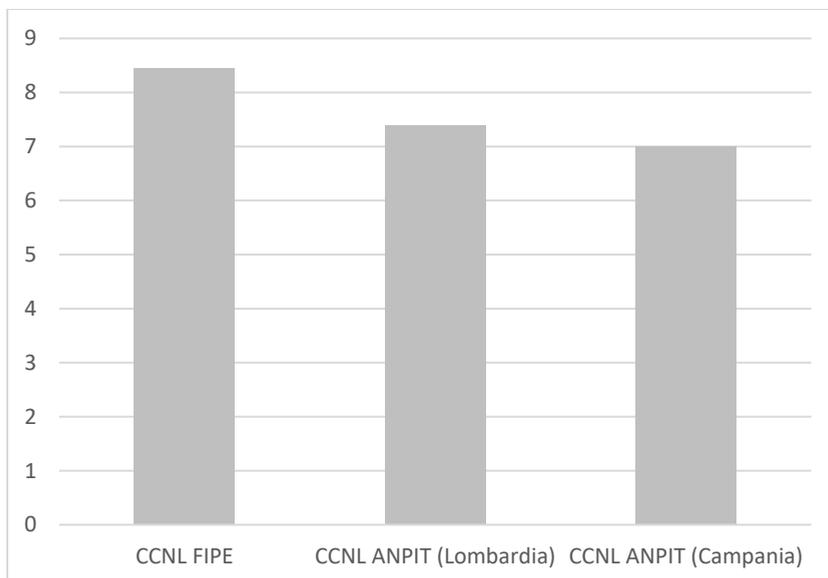
secondo la disposizione contrattuale – l'indennità mensile per mancata contrattazione (IMMC) sia pari ad euro 36,60 anziché pari all'importo pieno previsto per il livello di inquadramento (euro 61,00).

**Grafico 17.** Retribuzione contrattuale mensile dell'aiuto pasticcere assunto in Campania



### ***La retribuzione contrattuale oraria***

**Grafico 18.** Retribuzione contrattuale oraria dell'aiuto pasticcere



### ***Le mensilità aggiuntive***

**Tabella 25.** Mensilità complessive spettanti all'aiuto pasticcere

CCNL Fipe	CCNL Anpit
14 (12+2)	13 (12+1)

## **2.10. Il trattamento normativo dell'aiuto pasticcere**

### ***L'orario di lavoro***

Per l'aiuto pasticcere, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore in entrambi i contratti considerati (cfr. articolo 111 CCNL Fipe; articolo 177 CCNL Anpit).

### ***Il periodo di prova***

Relativamente alla durata del periodo di prova, il CCNL Fipe per l'aiuto pasticciere prescrive un periodo massimo di 15 giorni, da conteggiarsi in base alla "effettiva prestazione lavorativa" (cfr. articolo 110). Diversamente, il CCNL Anpit prescrive un periodo massimo pari a 30 giorni, da intendersi tuttavia come "giorni di calendario" (cfr. articolo 171). Peraltro, il CCNL, con una formulazione letterale non particolarmente nitida (non si comprende se sia obbligatorio o meno) prevede un vincolo minimo di durata del periodo di prova, cioè un periodo durante il quale il datore o il lavoratore non può recedere dal contratto. Il vincolo di durata minima del patto di prova, per il datore di lavoro, è pari a 5 giorni mentre è pari a 3 giorni per il lavoratore.

### ***Il preavviso***

Per quanto concerne il periodo di preavviso, il CCNL Fipe prescrive lo stesso periodo sia quando il rapporto cessa in caso di licenziamento, sia quando il rapporto cessa per le dimissioni presentate dal lavoratore (cfr. articolo 208 CCNL Fipe). I termini di preavviso previsti dal CCNL Anpit per il medesimo profilo professionale sono equivalenti, salvo il caso dell'aiuto pasticciere con anzianità di servizio superiore ai 10 anni, per il quale il CCNL Anpit prevede un termine maggiore (cfr. articolo 329 CCNL Anpit).

**Tabella 26.** Periodo di preavviso dell'aiuto pasticciere (sesto livello del CCNL Fipe)

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Durata del preavviso</b>
Fino a 5 anni	15 giorni
Da 5 a 10 anni	20 giorni
Oltre 10 anni	20 giorni

**Tabella 27.** Periodo di preavviso dell'aiuto pasticcere (livello D2 del CCNL Anpit)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	15 giorni
Da 5 a 10 anni	20 giorni
Oltre 10 anni	30 giorni

***La durata del periodo di comporta***

**Tabella 28.** Periodo di comporta dell'aiuto pasticcere

CCNL Fipe	CCNL Anpit	
180 giorni in 1 anno	Primo anno di servizio	90 giorni
	Secondo anno di servizio	90 giorni
	Terzo anno di servizio	90 + 30 giorni
	Periodo massimo	365 giorni in 5 anni

**2.11. Il trattamento economico del commis di cucina**

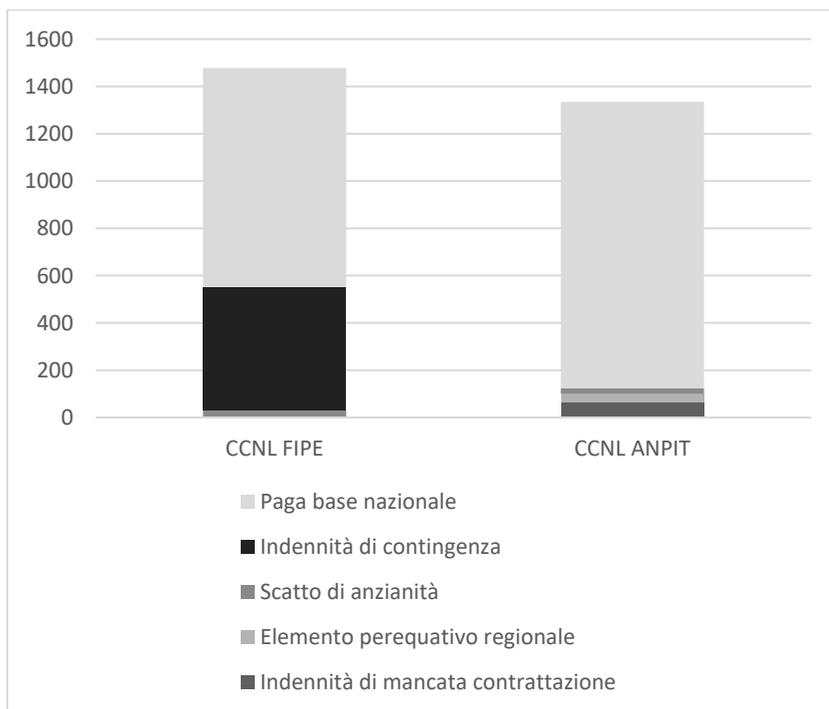
***La retribuzione contrattuale mensile***

**Tabella 29.** Retribuzione contrattuale mensile del commis di cucina

CCNL Fipe		CCNL Anpit	
Paga base nazionale	euro 926,08	Paga base nazionale conglobata mensile	euro 1.211,87
Indennità di contingenza	euro 520,64	Elemento perequativo regionale (Lombardia)	euro 105,40
Scatto di anzianità	euro 31,25	Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)	euro 67,00
		Aumento periodico di anzianità	euro 22,00
<b>Tot. 1.477,97</b>		<b>Tot. 1.405,27</b>	

Il trattamento retributivo contrattuale mensile dell'aiuto pasticciere varia di euro 72,70 mensili, che equivalgono ad euro 945,10 annuali (considerando tredici mensilità) che l'impresa "risparmia" laddove applichi il CCNL Anpit. Tuttavia, l'esemplificazione è stata condotta considerando il commis di cucina al quale è applicato il CCNL Anpit quale lavoratore assunto presso un ristorante lombardo. Laddove, invece, il commis di cucina fosse assunto presso un locale campano, la retribuzione contrattuale mensile sarebbe oltremodo inferiore e cioè pari ad euro 1.333,87 (cfr. grafico 19), in quanto l'elemento perequativo regionale è pari, per la regione Campania, ad euro 34,00 anziché ad euro 105,40 della regione Lombardia (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit).

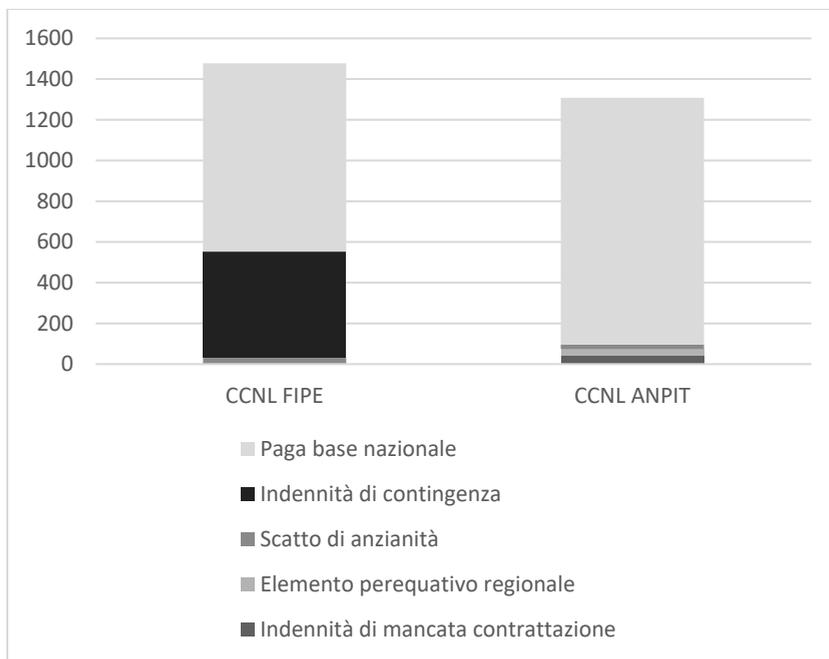
**Grafico 19.** Retribuzione contrattuale mensile del commis di cucina assunto in Campania



Il differenziale tra l'elemento perequativo della regione Lombardia e quello previsto per la regione Campania comporta per l'impresa campana che applica il CCNL Anpit anziché il CCNL Fipe un risparmio mensile di euro 144,10 e un risparmio annuale (su tredici mensilità) pari ad euro 1.873,30 sulla retribuzione contrattuale da corrispondere al commis di cucina.

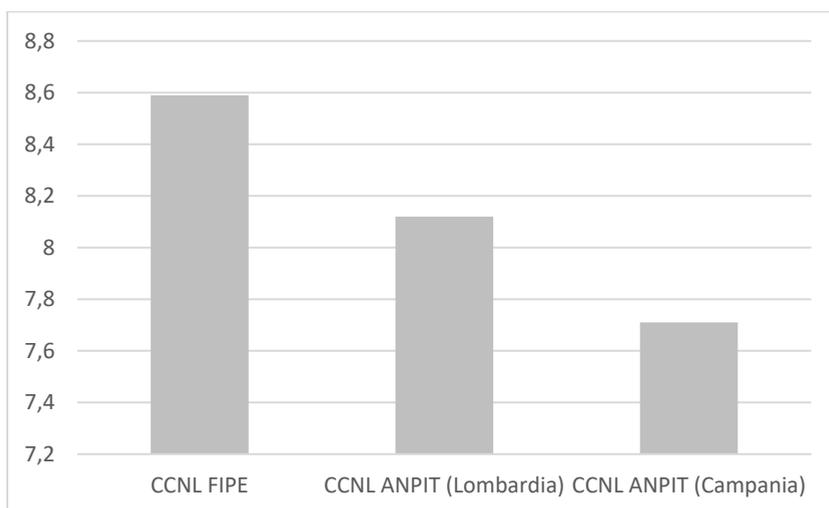
Peraltro, nel caso in cui il commis di cucina assunto dall'impresa campana si assentasse per 4 giorni in un mese, a causa di motivi che non sono ritenuti giustificabili e previsti dall'articolo 263 del CCNL Anpit, la retribuzione contrattuale è destinata ancora a diminuire, poiché l'indennità mensile di mancata contrattazione (pari ad euro 67,00) diminuisce al crescere del numero di assenze ritenute "non giustificabili" secondo l'elenco tassativo dell'articolo 263 del CCNL Anpit (cfr. grafico 20). In questo specifico caso, l'articolo 263 del CCNL Anpit prevede che – per un lavoratore inquadrato al livello D1 che si assenti 4 giorni in un mese per motivi non ritenuti giustificabili secondo la disposizione contrattuale – l'indennità mensile per mancata contrattazione (IMMC) sia pari ad euro 40,20 anziché pari all'importo pieno previsto per il livello di inquadramento (euro 67,00).

**Grafico 20.** Retribuzione contrattuale mensile del commis di cucina assunto in Campania



### ***La retribuzione contrattuale oraria***

**Grafico 21.** Retribuzione contrattuale oraria del commis di cucina



### ***Le mensilità aggiuntive***

**Tabella 30.** Mensilità complessive spettanti al capo laboratorio gelateria

<b>CCNL Fipe</b>	<b>CCNL Anpit</b>
14 (12+2)	13 (12+1)

## **2.12. Il trattamento normativo del commis di cucina**

### ***L'orario di lavoro***

Per il commis di cucina, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore in entrambi i contratti considerati (cfr. articolo 111 CCNL Fipe; articolo 177 CCNL Anpit).

### ***Il periodo di prova***

Relativamente alla durata del periodo di prova, il CCNL Fipe per il commis di cucina prescrive un periodo massimo di 20 giorni, da conteggiarsi in base alla “effettiva prestazione lavorativa” (cfr. articolo 110). Diversamente, il CCNL Anpit prescrive un periodo massimo pari a 60 giorni, da intendersi tuttavia come “giorni di calendario” (cfr. articolo 171). Peraltro, il CCNL, con una formulazione letterale non particolarmente nitida (non si comprende se sia obbligatorio o meno) prevede un vincolo minimo di durata del periodo di prova, cioè un periodo durante il quale il datore o il lavoratore non può recedere dal contratto. Il vincolo di durata minima del patto di prova, per il datore di lavoro, è pari a 10 giorni mentre è pari a 5 giorni per il lavoratore.

### ***Il preavviso***

Per quanto concerne il periodo di preavviso, il CCNL Fipe prescrive lo stesso periodo sia quando il rapporto cessa in caso di licenziamento, sia quando il rapporto cessa per le dimissioni

presentate dal lavoratore. I termini di preavviso previsti dal CCNL Anpit per il medesimo profilo professionale sono equivalenti, salvo il caso del commis di cucina con anzianità di servizio superiore ai 10 anni, per il quale il CCNL Anpit prevede un termine maggiore (cfr. articolo 329 CCNL Anpit).

**Tabella 31.** Periodo di preavviso del commis di cucina (sesto livello super del CCNL Fipe)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	15 giorni
Da 5 a 10 anni	20 giorni
Oltre 10 anni	20 giorni

**Tabella 32.** Periodo di preavviso del commis di cucina (livello D1 del CCNL Anpit)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	15 giorni
Da 5 a 10 anni	20 giorni
Oltre 10 anni	30 giorni

### ***La durata del periodo di comporto***

**Tabella 33.** Periodo di comporto del commis di cucina

CCNL Fipe	CCNL Anpit	
180 giorni in 1 anno	Primo anno di servizio	90 giorni
	Secondo anno di servizio	90 giorni
	Terzo anno di servizio	90 + 30 giorni
	Periodo massimo	365 giorni in 5 anni

## 2.13. Il trattamento economico del barman

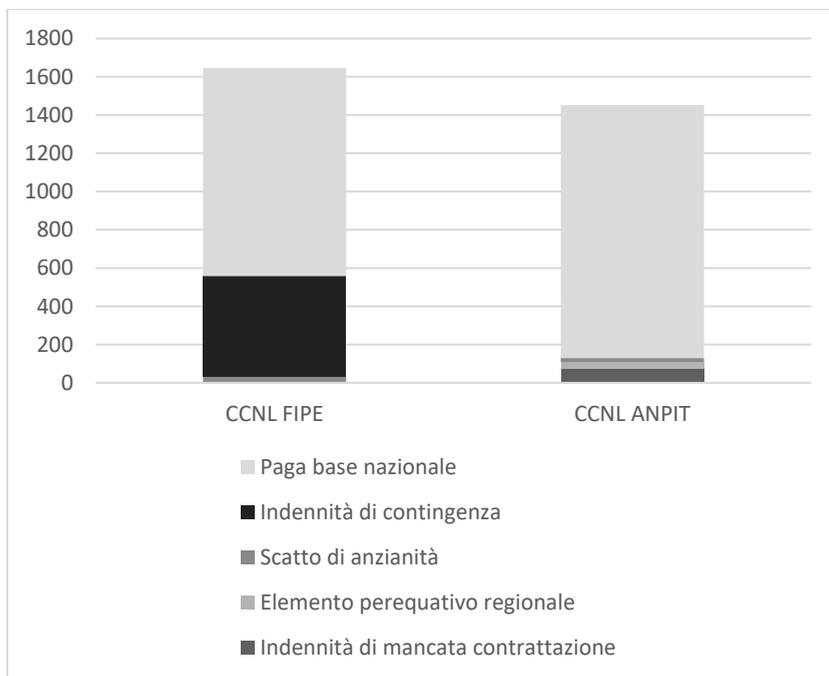
### *La retribuzione contrattuale mensile*

**Tabella 34.** Retribuzione contrattuale mensile del barman

CCNL Fipe		CCNL Anpit	
Paga base nazionale	euro 1.087,75	Paga base nazionale conglobata mensile	euro 1.321,82
Indennità di contingenza	euro 524,94	Elemento perequativo regionale (Lombardia)	euro 113,07
Scatto di anzianità	euro 33,05	Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)	euro 73,00
		Aumento periodico di anzianità	euro 21,50
<b>Tot. 1.645,74</b>		<b>Tot. 1.529,39</b>	

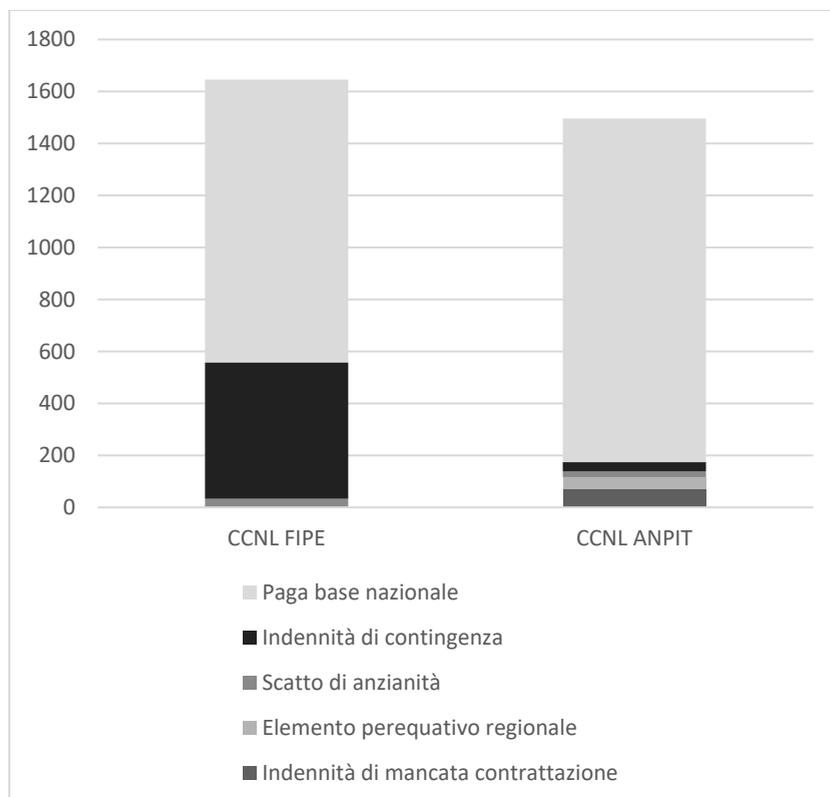
Il trattamento retributivo contrattuale mensile del barman varia di euro 116,35 mensili, che equivalgono ad euro 1.512,55 annuali (considerando tredici mensilità) che l'impresa "risparmia" laddove applichi il CCNL Anpit. Tuttavia, l'esemplificazione è stata condotta considerando il barman al quale è applicato il CCNL Anpit quale lavoratore assunto presso un locale lombardo. Laddove, invece, il barman fosse assunto presso un locale campano, la retribuzione contrattuale mensile sarebbe oltremodo inferiore e cioè pari ad euro 1.492,00 (cfr. grafico 22), in quanto l'elemento perequativo regionale è pari, per la regione Campania, ad euro 35,61 anziché ad euro 113,07 della regione Lombardia (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit). Il differenziale tra l'elemento perequativo della regione Lombardia e quello previsto per la regione Campania comporta per l'impresa campana che applica il CCNL Anpit anziché il CCNL Fipe un risparmio mensile di euro 153,74 e un risparmio annuale (su tredici mensilità) pari ad euro 1.998,62 sulla retribuzione contrattuale da corrispondere al cameriere qualificato.

**Grafico 22.** Retribuzione contrattuale mensile del barman assunto in Campania



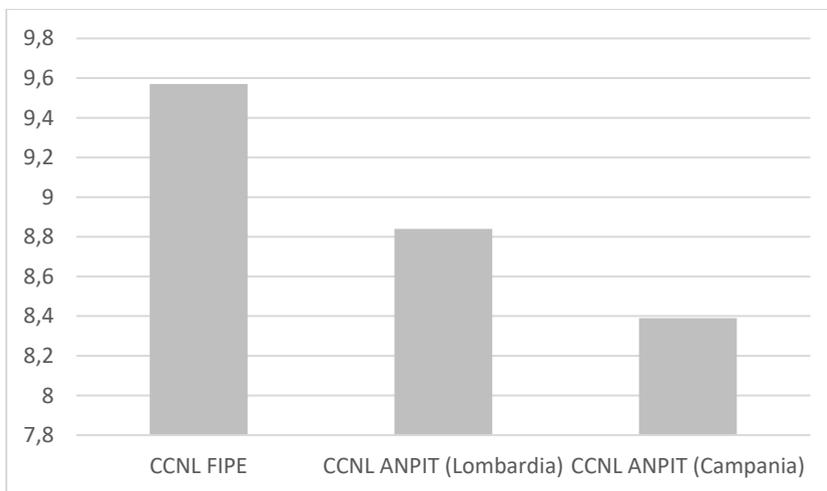
Peraltro, nel caso in cui il barman assunto dall'impresa campana si assentasse per 4 giorni in un mese, a causa di motivi che non sono ritenuti giustificabili e previsti dall'articolo 263 del CCNL Anpfit, la retribuzione contrattuale è destinata ancora a diminuire, poiché l'indennità mensile di mancata contrattazione (pari ad euro 73,00) diminuisce al crescere del numero di assenze ritenute "non giustificabili" secondo l'elenco tassativo dell'articolo 263 del CCNL Anpfit (cfr. grafico 23). In questo specifico caso, l'articolo 263 del CCNL Anpfit prevede che – per un lavoratore inquadrato al livello C2 che si assenti 4 giorni in un mese per motivi non ritenuti giustificabili secondo la disposizione contrattuale – l'indennità mensile per mancata contrattazione (IMMC) sia pari ad euro 43,80 anziché pari all'importo pieno previsto per il livello di inquadramento (euro 73,00).

**Grafico 23.** Retribuzione contrattuale mensile del barman assunto in Campania



## ***La retribuzione contrattuale oraria***

**Grafico 24.** Retribuzione contrattuale oraria del barman



## ***Le mensilità aggiuntive***

**Tabella 35.** Mensilità complessive spettanti al barman

CCNL Fipe	CCNL Anpit
14 (12+2)	13 (12+1)

## **2.14. Il trattamento normativo del barman**

### ***L'orario di lavoro***

Per il barman, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore in entrambi i contratti considerati (cfr. articolo 111 CCNL Fipe; articolo 177 CCNL Anpit).

### ***Il periodo di prova***

Relativamente alla durata del periodo di prova, il CCNL Fipe per il barman prescrive un periodo massimo di 30 giorni, da conteggiarsi in base alla "effettiva prestazione lavorativa" (cfr.

articolo 110). Diversamente, il CCNL Anpit prescrive un periodo massimo pari a 90 giorni, da intendersi tuttavia come “giorni di calendario” (cfr. articolo 171). Peraltro, il CCNL, con una formulazione letterale non particolarmente nitida (non si comprende se sia obbligatorio o meno) prevede un vincolo minimo di durata del periodo di prova, cioè un periodo durante il quale il datore o il lavoratore non può recedere dal contratto. Il vincolo di durata minima del patto di prova, per il datore di lavoro, è pari a 15 giorni mentre è pari a 8 giorni per il lavoratore.

### ***Il preavviso***

Per quanto concerne il periodo di preavviso, il CCNL Fipe prescrive lo stesso periodo sia quando il rapporto cessa in caso di licenziamento, sia quando il rapporto cessa per le dimissioni presentate dal lavoratore. Tuttavia, il contratto collettivo varia la durata del periodo in base all’anzianità di servizio del lavoratore (cfr. articolo 208 CCNL Fipe).

**Tabella 36.** Periodo di preavviso del barman (quarto livello del CCNL Fipe)

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Durata del preavviso</b>
Fino a 5 anni	20 giorni
Da 5 a 10 anni	30 giorni
Oltre 10 anni	45 giorni

Il CCNL Anpit, invece, contempla dei periodi in base all’anzianità di servizio molto più estesi e da conteggiare come “giorni di calendario” (cfr. articolo 329 CCNL Anpit).

**Tabella 37.** Periodo di preavviso del barman (livello C2 del CCNL Anpit)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	30 giorni
Da 5 a 10 anni	45 giorni
Oltre 10 anni	60 giorni

### ***La durata del periodo di comporta***

**Tabella 38.** Periodo di comporta

CCNL Fipe	CCNL Anpit	
180 giorni in 1 anno	Primo anno di servizio	90 giorni
	Secondo anno di servizio	90 giorni
	Terzo anno di servizio	90 + 30 giorni
	Periodo massimo	365 giorni in 5 anni

## **2.15. Il trattamento economico del barman unico**

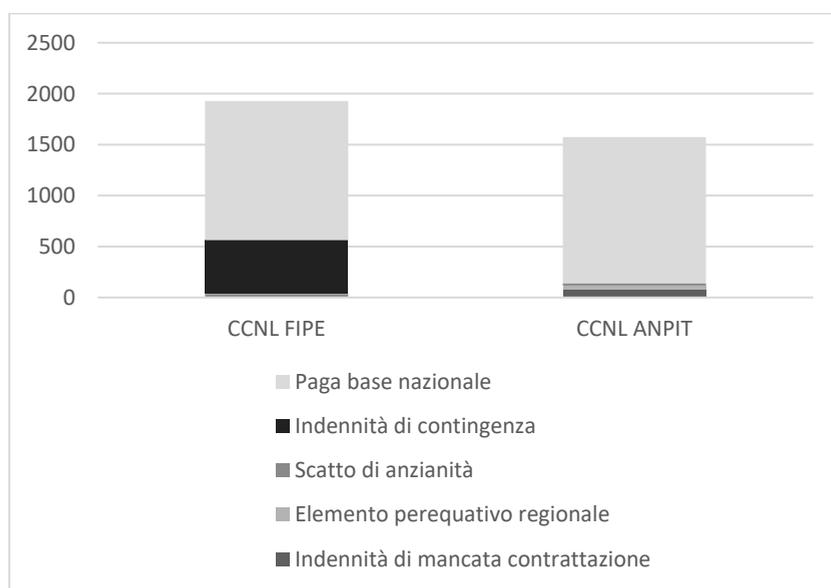
### ***La retribuzione contrattuale mensile***

**Tabella 39.** Retribuzione contrattuale mensile del barman unico

CCNL Fipe		CCNL Anpit	
Paga base nazionale	euro 1.365,30	Paga base nazionale conglobata mensile	euro 1.434,18
Indennità di contingenza	euro 528,26	Elemento perequativo regionale (Lombardia)	euro 121,60
Scatto di anzianità	euro 34,86	Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)	euro 80
		Aumento periodico di anzianità	euro 22,50
<b>Tot. 1.928,42</b>		<b>Tot. 1.658,28</b>	

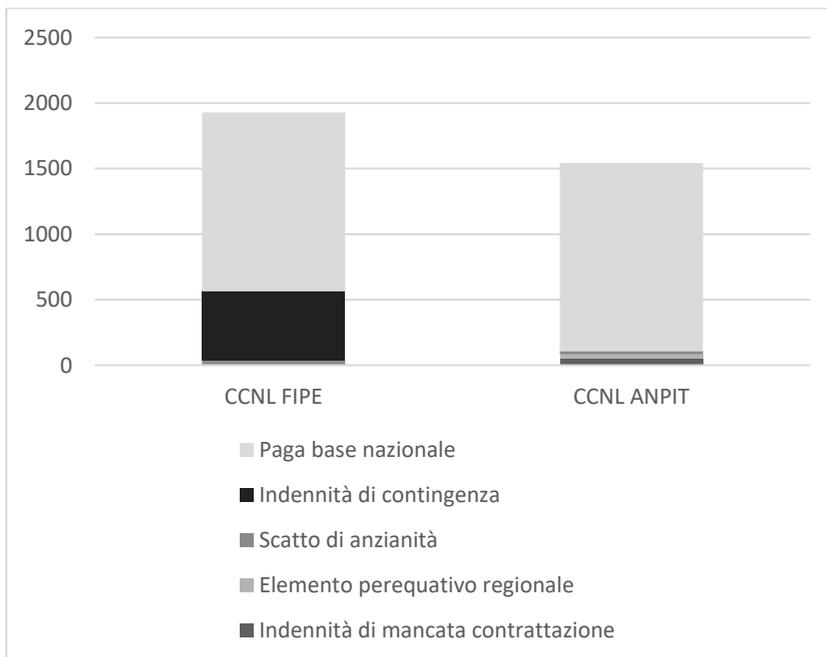
Il trattamento retributivo contrattuale mensile del barman varia di euro 270,14 mensili, che equivalgono ad euro 3.511,82 annuali (considerando tredici mensilità) che l'impresa "risparmia" laddove applichi il CCNL Anpit. Tuttavia, l'esemplificazione è stata condotta considerando il barman unico al quale è applicato il CCNL Anpit quale lavoratore assunto presso un locale lombardo. Laddove, invece, il barman fosse assunto presso un locale campano, la retribuzione contrattuale mensile sarebbe oltremodo inferiore e cioè pari ad euro 1.574,08 (cfr. grafico 25), in quanto l'elemento perequativo regionale è pari, per la regione Campania, ad euro 37,40 anziché ad euro 121,60 della regione Lombardia (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit). Il differenziale tra l'elemento perequativo della regione Lombardia e quello previsto per la regione Campania comporta per l'impresa campana che applica il CCNL Anpit anziché il CCNL Fipe un risparmio mensile di euro 354,34 e un risparmio annuale (su tredici mensilità) pari ad euro 4.606,42 sulla retribuzione contrattuale da corrispondere al cameriere qualificato.

**Grafico 25.** Retribuzione contrattuale mensile del barman unico assunto in Campania



Peraltro, nel caso in cui il barman unico assunto dall'impresa campana si assentasse per 4 giorni in un mese, a causa di motivi che non sono ritenuti giustificabili e previsti dall'articolo 263 del CCNL Anpit, la retribuzione contrattuale è destinata ancora a diminuire, poiché l'indennità mensile di mancata contrattazione (pari ad euro 80,00) diminuisce al crescere del numero di assenze ritenute "non giustificabili" secondo l'elenco tassativo dell'articolo 263 del CCNL Anpit (cfr. grafico 26). In questo specifico caso, l'articolo 263 del CCNL Anpit prevede che – per un lavoratore inquadrato al livello C1 che si assenti 4 giorni in un mese per motivi non ritenuti giustificabili secondo la disposizione contrattuale – l'indennità mensile per mancata contrattazione (IMMC) sia pari ad euro 48,00 anziché pari all'importo pieno previsto per il livello di inquadramento (euro 80,00).

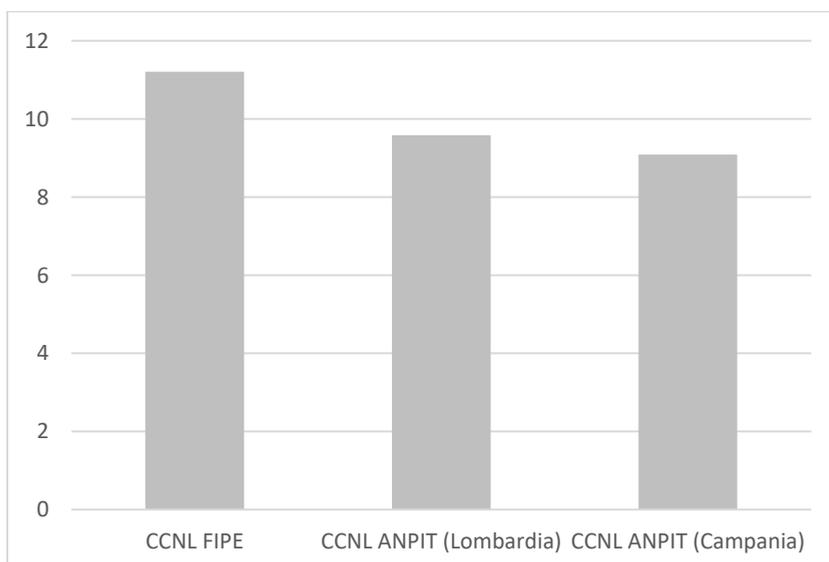
**Grafico 26.** Retribuzione contrattuale mensile del barman unico assunto in Campania



### **La retribuzione contrattuale oraria**

La comparazione tra il trattamento retributivo previsto dal CCNL Fipe e quello previsto dal CCNL Anpit rispetto alla figura del barman unico evidenzia anche che rilevanti differenze emergono rispetto alla determinazione della retribuzione oraria. L'articolo 160 del CCNL Fipe prevede che per ottenere l'importo della retribuzione oraria di un lavoratore con orario normale di lavoro settimanale (e cioè pari a 40 ore) sia necessario dividere la retribuzione di cui all'articolo 159 del CCNL con il divisore contrattuale 172. Prendendo a riferimento la retribuzione del barman unico inquadrato nell'ambito del CCNL Fipe, questa sarà pari ad euro 11,21 l'ora (1.928,42/172). L'articolo 11, lettera e, del CCNL Anpit, invece, a parità di ore di lavoro (40 ore settimanali), prevede un diverso divisore orario, cioè 173. Così, il barman unico assunto da un locale lombardo avrà diritto ad euro 9,58 per ogni ora lavorata (1.658,28/173) mentre il barman assunto da un ristorante campano avrà diritto ad euro 9,09 all'ora (1.574,08/173).

**Grafico 27.** Retribuzione contrattuale oraria del barman unico



### ***Le mensilità aggiuntive***

**Tabella 40.** Mensilità complessive spettanti al capo laboratorio gelateria

<b>CCNL Fipe</b>	<b>CCNL Anpit</b>
14 (12+2)	13 (12+1)

## **2.16. Il trattamento normativo del barman unico**

### ***L'orario di lavoro***

Per il barman unico, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore in entrambi i contratti considerati (cfr. articolo 111 CCNL Fipe; articolo 177 CCNL Anpit).

### ***Il periodo di prova***

Relativamente alla durata del periodo di prova, il CCNL Fipe per il barman unico prescrive un periodo massimo di 45 giorni, da conteggiarsi in base alla “effettiva prestazione lavorativa” (cfr. articolo 110). Diversamente, il CCNL Anpit prescrive un periodo massimo pari a 120 giorni, da intendersi tuttavia come “giorni di calendario” (cfr. articolo 171). Peraltro, il CCNL, con una formulazione letterale non particolarmente nitida (non si comprende se sia obbligatorio o meno) prevede un vincolo minimo di durata del periodo di prova, cioè un periodo durante il quale il datore o il lavoratore non può recedere dal contratto. Il vincolo di durata minima del patto di prova, per il datore di lavoro, è pari a 20 giorni mentre è pari a 10 giorni per il lavoratore.

### ***Il preavviso***

Per quanto concerne il periodo di preavviso, il CCNL Fipe, come anche il CCNL Anpit, prescrivono lo stesso periodo sia quando il rapporto cessa in caso di licenziamento, sia quando

il rapporto cessa per le dimissioni presentate dal lavoratore (cfr. articolo 208 CCNL Fipe; articolo 328 CCNL Anpit).

**Tabella 41.** Periodo di preavviso del barman unico (terzo livello del CCNL Fipe)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	1 mese
Da 5 a 10 anni	45 giorni
Oltre 10 anni	2 mesi

**Tabella 42.** Periodo di preavviso del barman unico (livello C1 del CCNL Anpit)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	30 giorni
Da 5 a 10 anni	45 giorni
Oltre 10 anni	60 giorni

### ***La durata del periodo di comporta***

**Tabella 42.** Periodo di comporta

CCNL Fipe	CCNL Anpit	
180 giorni in 1 anno	Primo anno di servizio	90 giorni
	Secondo anno di servizio	90 giorni
	Terzo anno di servizio	90 + 30 giorni
	Periodo massimo	365 giorni in 5 anni

## 2.17. Il trattamento economico del sommelier

### *La retribuzione contrattuale mensile*

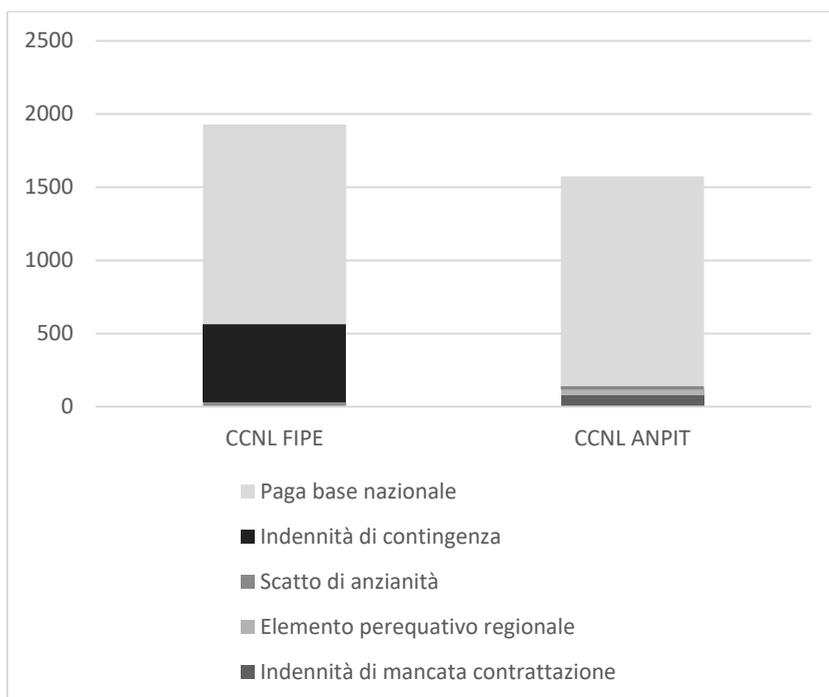
**Tabella 43.** Retribuzione contrattuale mensile del sommelier

CCNL Fipe		CCNL Anpit	
Paga base nazionale	euro 1.365,30	Paga base nazionale conglobata mensile	euro 1.434,18
Indennità di contingenza	euro 528,26	Elemento perequativo regionale (Lombardia)	euro 121,60
Scatto di anzianità	euro 34,86	Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)	euro 80
		Aumento periodico di anzianità	euro 22,50
<b>Tot. 1.928,42</b>		<b>Tot. 1.658,28</b>	

Il trattamento retributivo contrattuale mensile del sommelier varia di euro 270,14 mensili, che equivalgono ad euro 3.511,82 annuali (considerando tredici mensilità) che l'impresa "risparmia" laddove applichi il CCNL Anpit. Tuttavia, l'esemplificazione è stata condotta considerando il sommelier al quale è applicato il CCNL Anpit quale lavoratore assunto presso un locale lombardo. Laddove, invece, il sommelier fosse assunto presso un locale campano, la retribuzione contrattuale mensile sarebbe oltremodo inferiore e cioè pari ad euro 1.574,08 (cfr. grafico 28), in quanto l'elemento perequativo regionale è pari, per la regione Campania, ad euro 37,40 anziché ad euro 121,60 della regione Lombardia (cfr. articolo 264 del CCNL Anpit). Il differenziale tra l'elemento perequativo della regione Lombardia e quello previsto per la regione Campania comporta per l'impresa campana che applica il CCNL Anpit anziché il CCNL Fipe un risparmio mensile di euro 354,34 e un risparmio

annuale (su tredici mensilità) pari ad euro 4.606,42 sulla retribuzione contrattuale da corrispondere al cameriere qualificato.

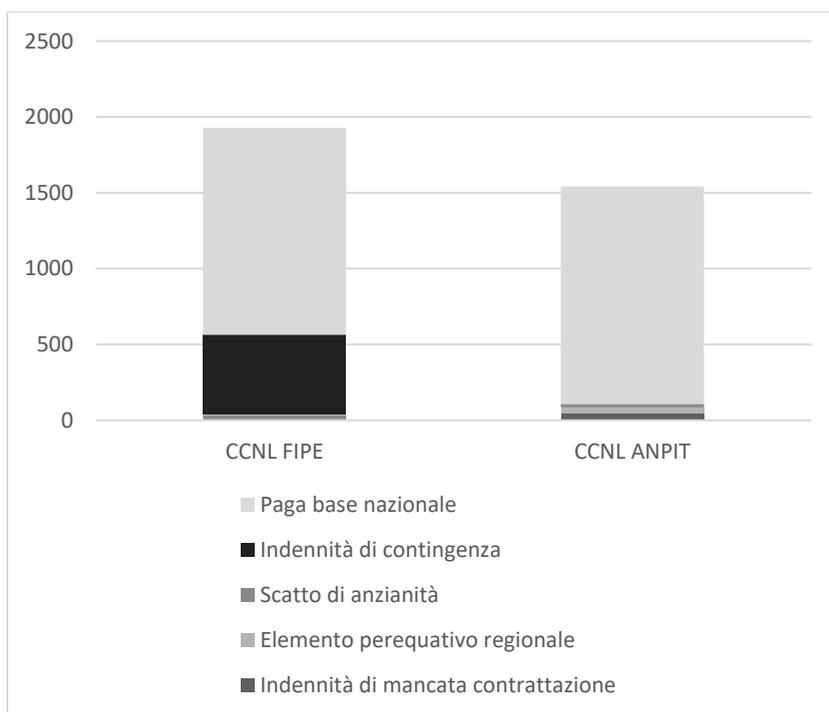
**Grafico 28.** Retribuzione contrattuale mensile del sommelier assunto in Campania



Peraltro, nel caso in cui il sommelier assunto dall'impresa campana si assentasse per 4 giorni in un mese, a causa di motivi che non sono ritenuti giustificabili e previsti dall'articolo 263 del CCNL Anpit, la retribuzione contrattuale è destinata ancora a diminuire, poiché l'indennità mensile di mancata contrattazione (pari ad euro 80,00) diminuisce al crescere del numero di assenze ritenute "non giustificabili" secondo l'elenco tassativo dell'articolo 263 del CCNL Anpit (cfr. grafico 29). In questo specifico caso, l'articolo 263 del CCNL Anpit prevede che – per un lavoratore inquadrato al livello C1 che si assenti 4 giorni in un mese per motivi non ritenuti giustificabili secondo

la disposizione contrattuale – l'indennità mensile per mancata contrattazione (IMMC) sia pari ad euro 48,00 anziché pari all'importo pieno previsto per il livello di inquadramento (euro 80,00).

**Grafico 29.** Retribuzione contrattuale mensile del sommelier assunto in Campania

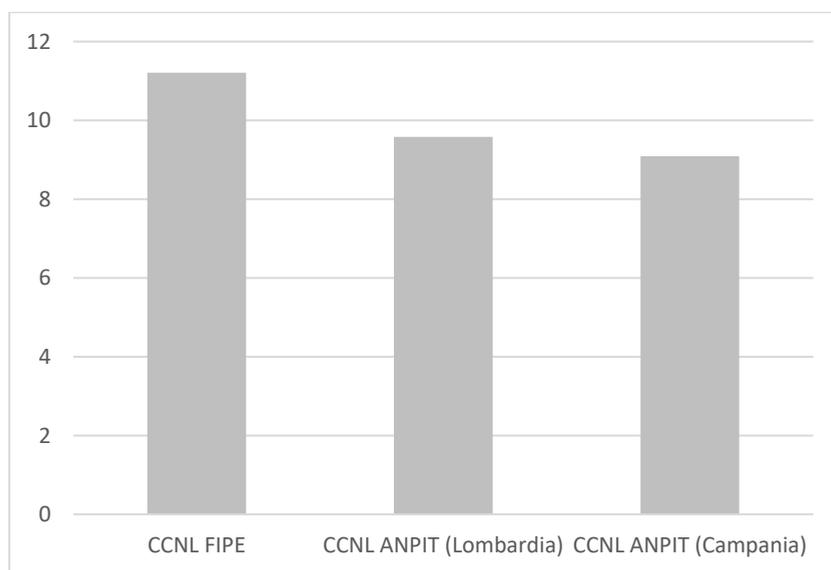


### ***La retribuzione contrattuale oraria***

La comparazione tra il trattamento retributivo previsto dal CCNL Fipe e quello previsto dal CCNL Anpfit rispetto alla figura del sommelier evidenzia anche che rilevanti differenze emergono rispetto alla determinazione della retribuzione oraria. L'articolo 160 del CCNL Fipe prevede che per ottenere l'importo della retribuzione oraria di un lavoratore con orario normale di lavoro settimanale (e cioè pari a 40 ore) sia necessario dividere la retribuzione di cui all'articolo 159 del CCNL

con il divisore contrattuale 172. Prendendo a riferimento la retribuzione del sommelier inquadrato nell'ambito del CCNL Fipe, questa sarà pari ad euro 11,21 l'ora ( $1.928,42/172$ ). L'articolo 11, lettera e, del CCNL Anpit, invece, a parità di ore di lavoro (40 ore settimanali), prevede un diverso divisore orario, cioè 173. Così, il sommelier assunto da un locale lombardo avrà diritto ad euro 9,58 per ogni ora lavorata ( $1.658,28/173$ ) mentre il sommelier assunto da un ristorante campano avrà diritto ad euro 9,09 all'ora ( $1.574,08/173$ ).

**Grafico 30.** Retribuzione contrattuale oraria del sommelier



### *Le mensilità aggiuntive*

**Tabella 44.** Mensilità complessive spettanti al sommelier

CCNL Fipe	CCNL Anpit
14 (12+2)	13 (12+1)

## **2.18. Il trattamento normativo del sommelier**

### ***L'orario di lavoro***

Per il sommelier, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore in entrambi i contratti considerati (cfr. articolo 111 CCNL Fipe; articolo 177 CCNL Anpit).

### ***Il periodo di prova***

Relativamente alla durata del periodo di prova, il CCNL Fipe per il sommelier prescrive un periodo massimo di 45 giorni, da conteggiarsi in base alla “effettiva prestazione lavorativa” (cfr. articolo 110). Diversamente, il CCNL Anpit prescrive un periodo massimo pari a 120 giorni, da intendersi tuttavia come “giorni di calendario” (cfr. articolo 171). Peraltro, il CCNL, con una formulazione letterale non particolarmente nitida (non si comprende se sia obbligatorio o meno) prevede un vincolo minimo di durata del periodo di prova, cioè un periodo durante il quale il datore o il lavoratore non può recedere dal contratto. Il vincolo di durata minima del patto di prova, per il datore di lavoro, è pari a 20 giorni mentre è pari a 10 giorni per il lavoratore.

### ***Il preavviso***

Per quanto concerne il periodo di preavviso, il CCNL Fipe, come anche il CCNL Anpit, prescrivono lo stesso periodo sia quando il rapporto cessa in caso di licenziamento, sia quando il rapporto cessa per le dimissioni presentate dal lavoratore (cfr. articolo 208 CCNL Fipe; articolo 328 CCNL Anpit).

**Tabella 45.** Periodo di preavviso del sommelier (terzo livello del CCNL Fipe)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	1 mese
Da 5 a 10 anni	45 giorni
Oltre 10 anni	2 mesi

**Tabella 46.** Periodo di preavviso del sommelier (livello C1 del CCNL Anpit)

Anzianità di servizio	Durata del preavviso
Fino a 5 anni	30 giorni
Da 5 a 10 anni	45 giorni
Oltre 10 anni	60 giorni

### ***La durata del periodo di comporta***

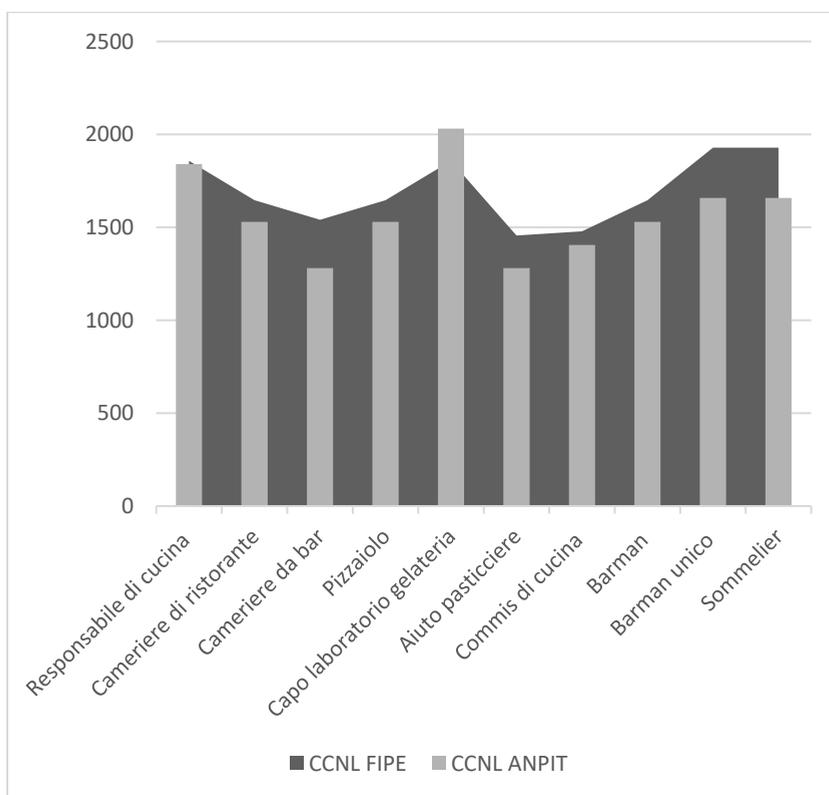
**Tabella 47.** Periodo di comporta del sommelier

CCNL Fipe	CCNL Anpit	
180 giorni in 1 anno	Primo anno di servizio	90 giorni
	Secondo anno di servizio	90 giorni
	Terzo anno di servizio	90 + 30 giorni
	Periodo massimo	365 giorni in 5 anni

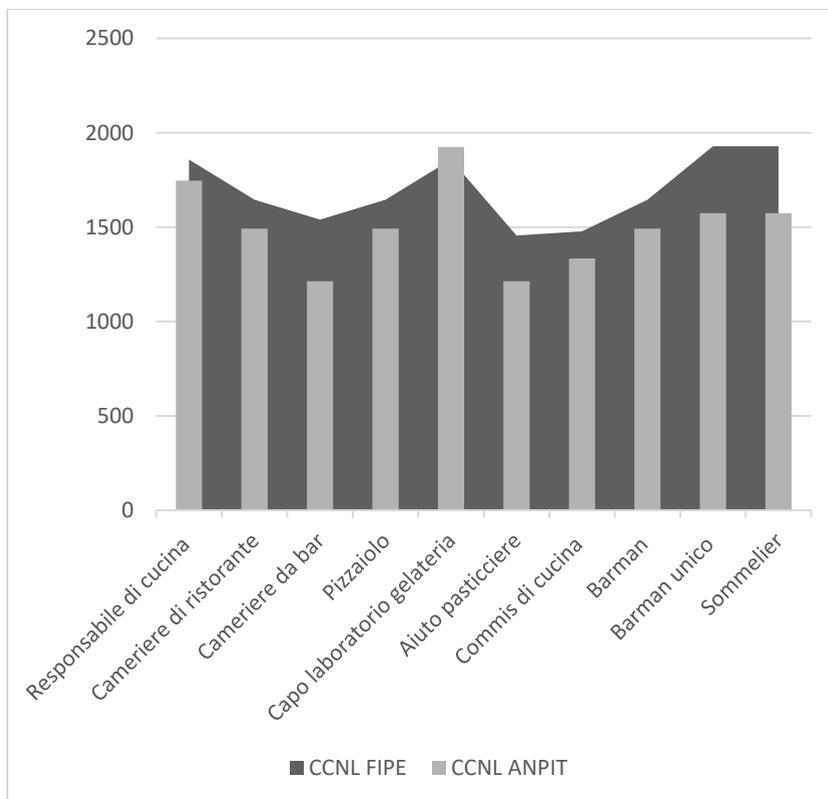
Giunti a questo punto, possiamo notare come a fronte delle medesime figure professionali, vi è un rilevante divario retributivo tra il trattamento salariale minimo garantito dal CCNL Fipe rispetto a quello garantito dal CCNL Anpit, eccezion fatta per il profilo professionale del capo laboratorio di gelateria (cfr. grafico 31). Si tratta di un divario che, rispetto a quello

mostrato nel grafico sottostante, è destinato ad aumentare, in ragione della diversa collocazione geografica delle imprese e dal quale il CCNL Anpit fa variare una componente della retribuzione contrattuale minima (cioè l'elemento perequativo regionale). Basta spostarsi dalla Lombardia (cfr. grafico 31) alla Campania per comprendere come aumenti il divario salariale (cfr. grafico 32).

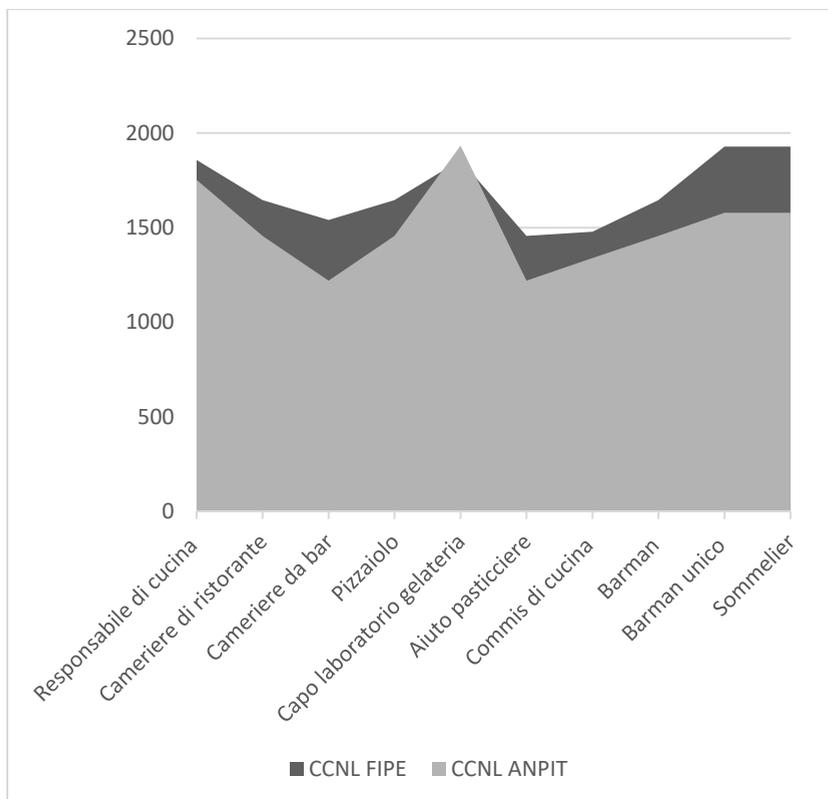
**Grafico 31.** Differenziali derivanti dalla retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL Fipe e dal CCNL Anpit (impresa in Lombardia)



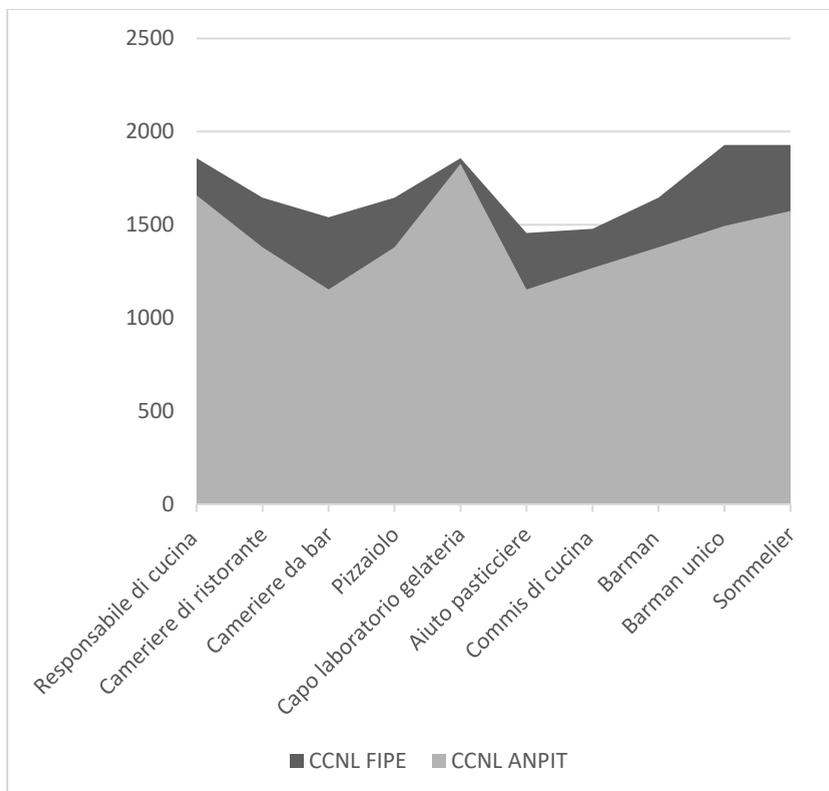
**Grafico 32.** Differenziali derivanti dalla retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL Fipe e dal CCNL Anpit (impresa in Campania)



**Grafico 33.** Differenziali derivanti dalla retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL Fipe e dal CCNL Anpit (impresa in Lombardia e con esclusione di indennità di mancata contrattazione)



**Grafico 34.** Differenziali derivanti dalla retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL Fipe e dal CCNL Anpit (impresa in Campania e con esclusione di indennità di mancata contrattazione)



Il divario salariale aumenta se – come è possibile constatare dai grafici (cfr. grafico 33 e grafico 34) – si esclude dalla retribuzione mensile stabilita dal CCNL Anpit l'indennità di mancata contrattazione (IMMC). Questa indennità, infatti, non dovrebbe essere considerata alla stregua di una voce fissa della retribuzione, sebbene il CCNL Anpit la ricomprenda nella nozione di retribuzione mensile che normalmente percepisce il lavoratore o la lavoratrice. Come chiarito recentemente dalla giurisprudenza di merito, infatti, dette indennità, sono di natura variabile poiché l'erogazione dipende nettamente dalla presenza o meno di un contratto collettivo aziendale applicato nell'impresa e, in assenza di questo, dal tasso di presenze del

lavoratore, che può incidere sulla determinazione del relativo importo. Peraltro, le indennità di questo tipo rischiano anche di integrare delle ipotesi di discriminazione in quanto l'importo non varia per alcune tipologie di sospensione della prestazione, mentre per altre tipologie il datore di lavoro può tenere conto dell'assenza e quindi diminuire l'importo dell'indennità (su questi profili, cfr. Trib. Milano 3 aprile 2024, n. 1617, in *Bollettino ADAPT*, 14 aprile 2025, n. 15). Pertanto, considerando la retribuzione contrattuale minima mensile prevista dal CCNL Anpit, depurata della indennità di mancata contrattazione a causa della sua natura variabile anziché fissa, emerge chiaramente come per tutti i profili professionali considerati si riscontri un gap salariale in negativo rispetto alle retribuzioni previste dal CCNL Fipe (cfr. in particolare grafico 34).

### **3. Le maggiorazioni economiche per il lavoro straordinario**

Oltre alla retribuzione minima contrattuale fissa, l'indagine si focalizza anche sulla comparazione di alcune voci accessorie della retribuzione, in questo specifico caso quelle legate allo svolgimento della prestazione in un tempo eccedente l'orario di lavoro contrattualmente concordato, cioè la maggiorazione per il lavoro straordinario. Il lavoro eccedente il "normale orario di lavoro", in entrambi i CCNL considerati ai fini della comparazione, è di 40 ore.

È bene fin qui precisare che le maggiorazioni sono calcolate in percentuale sulla paga base oraria e, pertanto, più elevata è la base di partenza (il trattamento economico minimo), più elevata sarà anche la maggiorazione in termini assoluti.

Come si vedrà a breve, il CCNL Fipe prevede due percentuali di maggiorazione, distinte a seconda che il lavoro sia prestato in orario diurno o in orario notturno. Il CCNL Anpit, invece, quantifica le maggiorazioni secondo uno schema più complesso condizionato non solamente dall'orario diurno o notturno, ma anche dal numero di ore di lavoro straordinario

prestato, dalla prestazione in giorno festivo, feriale o di riposo e se in regime “continuato” o “spezzato”.

In alternativa alle maggiorazioni, i contratti collettivi possono prevedere anche dei regimi di flessibilità oraria, in cui è possibile eccedere il monte ore settimanale entro un numero massimo di settimane mensili – facendo ricadere la prestazione nell’ambito del lavoro ordinario e non supplementare – o possono prevedere dei permessi compensativi di ammontare pari al numero di ore di lavoro supplementare prestate.

Infine, un altro elemento da considerare nella comparazione del lavoro straordinario, è anche il limite massimo di ore di lavoro straordinario che può essere richiesto al lavoratore o alla lavoratrice.

### ***CCNL Fipe***

L’articolo 111 del CCNL Fipe fissa l’orario normale di lavoro in 40 ore settimanali, conformemente a quanto stabilito dall’articolo 3 del decreto legislativo n. 66/2003. Pertanto, le ore ulteriori prestate rientrano nel “lavoro straordinario”. Il monte ore del lavoro straordinario, per espressa previsione del CCNL, non può comunque superare le 260 ore nell’arco di un anno.

Al lavoratore o alla lavoratrice che presta lavoro straordinario è dovuta una maggiorazione del 30% per il lavoro in orario diurno e del 60% per il lavoro in orario notturno (tra le 24 e le 6). Nel caso di lavoro straordinario notturno la maggiorazione del 60% “ingloba” anche la maggiorazione del lavoro notturno (del 25%).

Nel solo caso di lavoro stagionale è possibile ricompensare il lavoro straordinario – in alternativa alle maggiorazioni – con la maturazione di riposi compensativi di durata pari a quelle svolte oltre il normale orario di lavoro.

Il CCNL Fipe prevede anche la possibilità di ricorrere alla “flessibilità multiperiodale”. In questo modo, viene data la possibilità al datore di lavoro di organizzare il lavoro in base alle

esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori, previo accordo tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali. In questi casi, le prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali – entro un massimo di 48 ore settimanali per un massimo di 20 settimane in un anno – non ricadono nell’area del lavoro straordinario. Pertanto, il ricorso alla flessibilità multiperiodale non implica una variazione della retribuzione oraria ordinaria ma a ciascuna settimana in cui si eccedono le 40 ore corrisponderanno altrettante settimane in cui ci sarà una pari riduzione dell’orario. Le maggiorazioni per lavoro straordinario saranno comunque dovute nel caso in cui la prestazione ecceda il monte ore programmato tramite la flessibilità multiperiodale.

### ***CCNL Anpit***

Il CCNL Anpit struttura una disciplina complessa per la determinazione delle maggiorazioni per il lavoro straordinario, il cui limite massimo è di 300 ore nell’arco di un anno. Le maggiorazioni variano nell’importo se la prestazione è eseguita in regime “prolungato” o “spezzato”. Nel primo caso si fa riferimento alla prestazione lavorativa eseguita in continuità con la prestazione già in corso; nel secondo caso la prestazione lavorativa viene richiesta in un momento non adiacente all’inizio o alla fine dell’orario ordinario di lavoro. Un’ulteriore distinzione viene fatta nel caso in cui la prestazione sia inferiore alle 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o ecceda tale soglia; se sia prestata in regime diurno in giorno di riposo o in giorno festivo o nel caso in cui sia eseguita in regime notturno in giorno feriale, di riposo o festivo (cfr. tabella 48).

**Tabella 48.** Maggiorazione oraria per il lavoro straordinario (CCNL Anpit)

Lavoro straordinario	Maggiorazione oraria	
	In “prolungato”	In “spezzato”
Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	14%	17%
Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	17%	20%
In regime diurno in giorno di riposo	-	25%
In regime diurno in giorno festivo	-	30%
In regime notturno in giorno feriale	25%	28%
In regime notturno in giorno di riposo		30%
In regime notturno in giorno festivo		35%

In alternativa è possibile attivare la banca delle ore per intensificazione o lo straordinario con riposo compensativo, con relative maggiorazioni (cfr. tabella 49).

**Tabella 49.** Maggiorazione oraria per il lavoro straordinario con riposo compensativo (CCNL Anpit)

Lavoro straordinario	Maggiorazione oraria	
	In “prolungato”	In “spezzato”
Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	3%	6%
Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	6%	9%

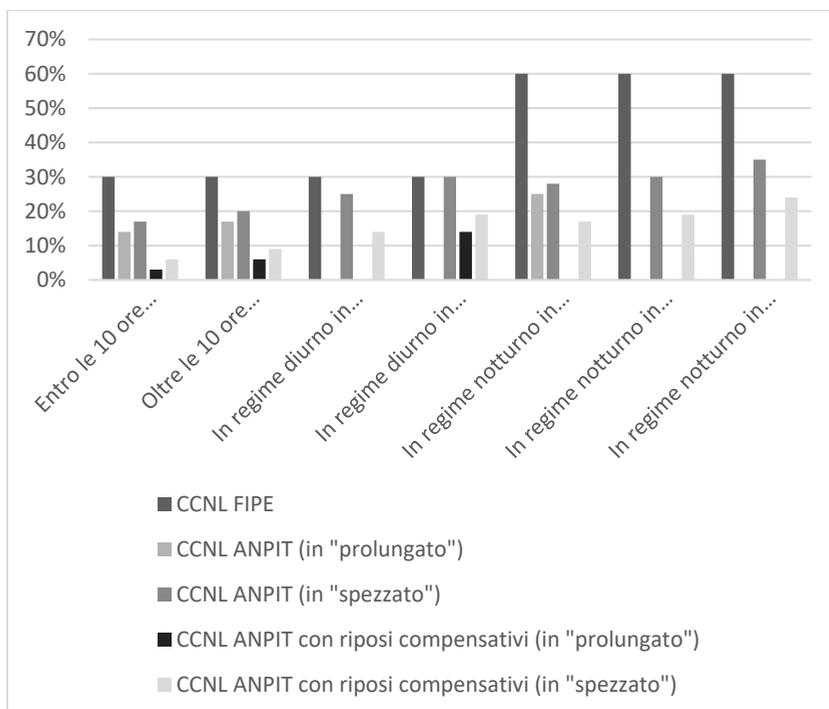
In regime diurno in giorno di riposo	-	14%
In regime diurno in giorno festivo	-	19%
In regime notturno in giorno feriale	14%	17%
In regime notturno in giorno di riposo	-	19%
In regime notturno in giorno festivo	-	24%

Nel caso di maturazione di riposi compensativi eccedenti le 160 ore, in alternativa al godimento del permesso o in caso di richiesta di liquidazione del saldo positivo della banca delle ore, è dovuta un'ulteriore maggiorazione del 15%.

Anche il CCNL Anpit prevede la possibilità di ricorrere all'orario multiperiodale. L'azienda può – motivatamente – comunicare ai rappresentanti dei lavoratori un regime orario diverso da quello ordinario in particolare periodi dell'anno, fino ad un massimo di 60 ore settimanali, prevedendone poi altrettante settimane con una corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro (mantenendo nell'arco dei 12 mesi la media ordinaria di 40 ore settimanali).

Il CCNL Anpit statuisce anche un'indennità forfettaria mensile per il personale direttivo, i quadri e i lavoratori inquadrati ai livelli A1, A2, B1 e B2 che non sono soggetti alla disciplina legale dell'orario di lavoro. Tuttavia, il CCNL non specifica né l'ammontare minimo di tale indennità né quando possa considerarsi lavoro "straordinario" da retribuire con una voce separata rispetto alla paga base. La forfettizzazione può essere corrisposta anche per i lavoratori – appartenenti a qualsiasi livello di inquadramento – nel caso in cui non sia possibile valutare in modo obiettivo lo straordinario prestato. Anche in quest'ultimo caso, tuttavia, non vengono indicate regole per valutare l'ammontare minimo di tale cifra.

**Grafico 35.** Maggiorazioni economiche per il lavoro straordinario nei CCNL Fipe e CCNL Anpit



#### 4. Il peculiare caso del *gaming hall*

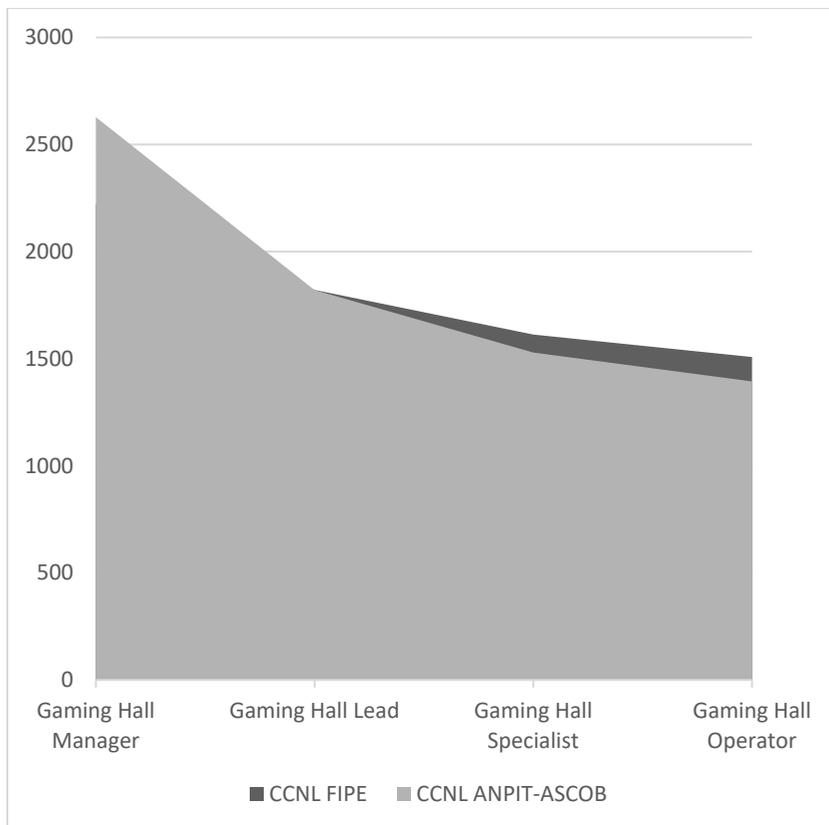
Il CCNL Fipe, attraverso un apposito allegato, disciplina anche il trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti delle *gaming hall* ove si svolge l'attività del bingo. In particolare, l'allegato al CCNL definisce il trattamento economico e normativo per le seguenti figure professionali: 1) Gaming Hall Manager; 2) Gaming Hall Lead; 3) Gaming Hall Specialist; 4) Gaming Hall Operator.

Al Gaming Hall Manager è riconosciuto il livello Quadro B previsto dal CCNL Fipe mentre al Gaming Hall Lead è riconosciuto il livello 2 del CCNL Fipe. Al Gaming Hall Specialist e al Gaming Hall Operator sono ricondotti rispettivamente al livello 4 e al livello 5 del CCNL Fipe. Il Gaming Hall Operator,

per i primi 18 mesi di esperienza lavorativa presso la medesima azienda, può essere inquadrato inizialmente anche al livello 6 del CCNL Fipe.

Rispetto a questa specifica area di attività, alcune imprese applicano il CCNL per i dipendenti delle sale bingo e *gaming hall* sottoscritto da Anpit, Anib, Ascob e Cisl Terziario e avente codice alfanumerico H20I (il CCNL in questione copre solo 410 lavoratori, pari allo 0,05% di tutti i lavoratori e lavoratrici del settore dei pubblici esercizi). Anche in questo caso, tra il trattamento economico previsto dal CCNL Fipe e il trattamento economico prescritto dal CCNL Anpit-Ascob è possibile riscontrare alcune differenze, che possono alimentare dinamiche di *dumping* salariale. In particolare – oltre a constatare come anche in questo caso il trattamento retributivo possa variare da regione a regione secondo il sistema retributivo previsto dal CCNL Anpit-Ascob – è possibile notare come il divario salariale sia più marcato per quanto concerne i profili professionali più basilari (cfr. grafico 36).

**Grafico 36.** Differenziali derivanti dalla retribuzione contrattuale minima prevista dal CCNL Fipe e dal CCNL Anpit-Ascob (impresa in Puglia e con esclusione di indennità di mancata contrattazione)





Finito di stampare da Rotomail Italia S.p.A.  
nel mese di giugno 2025