

PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE COLLETTIVA - CONFCOMMERCIO

TURISMO CONFCOMMERCIO – PUBBLICI ESERCIZI

Contratto collettivo nazionale di lavoro 08.02.2018 e Accordo sale Bingo 15.05.2019

VALIDITÀ	dal 01.01.2018	al 31.12.2021
-----------------	----------------	---------------

PARTI STIPULANTI	SFERA DI APPLICAZIONE
Fipe; Angem; Lega Coop Produzione e Servizi; Federlavoro e Servizi Confcooperative e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL	Aziende di pubblici esercizi

ELEMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLI	MINIMI					CONTINGENZA ¹	ELEMENTO DISTINTO ²
	01.01.2018	01.01.2019	01.02.2020	01.03.2021	01.12.2021		
Quadro A	1.583,15	1.616,04	1.648,93	1.673,60	1.706,49	542,70	16,00
Quadro B	1.429,61	1.459,31	1.489,01	1.511,28	1.540,98	537,59	16,00
1	1.295,17	1.322,08	1.348,99	1.369,17	1.396,08	536,71	16,00
2	1.141,65	1.165,37	1.189,09	1.206,88	1.230,60	531,59	16,00
3	1.049,09	1.070,88	1.092,67	1.109,02	1.130,81	528,26	16,00
4	962,75	982,75	1.002,75	1.017,75	1.037,75	524,94	16,00
5	872,02	890,14	908,26	921,85	939,97	522,37	16,00
6S	819,65	836,68	853,71	866,48	883,51	520,64	16,00
6	800,60	817,23	833,86	846,33	862,96	520,51	16,00
7	718,71	733,64	748,57	759,77	774,70	518,45	16,00

LIVELLI	SCATTI (6 quadriennali) ³	IND. FUNZIONE ⁴
	Quadro A	40,80
Quadro B	39,25	70,00
1	37,70	-
2	36,15	-
3	34,86	-
4	33,05	-
5	32,54	-
6S	31,25	-
6	30,99	-
7	30,47	-

¹ Contingenza comprensiva di EDR confederale.

² Da erogarsi da parte delle aziende che omettano il versamento delle quote destinate al finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa. Importo non assorbibile per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto.

³ Dal 1° gennaio 2018, gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza quadriennale. Con riferimento al solo scatto di anzianità in corso di maturazione alla data del 31 dicembre 2017, resta valida la disciplina di cui al comma tre, come previsto dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

⁴ Spetta ai lavoratori con qualifica di quadro, per tutte le mensilità previste contrattualmente.

DIVISORE ORARIO	DIVISORE GIORNALIERO	NUMERO MENSILITÀ
172*	26	14**

* 172 per il personale con orario normale di 40 ore settimanali – 190 per il personale con orario normale di 44 ore settimanali

** Dal 01.01.2018 gli scatti di anzianità non rientrano più nella retribuzione utile al calcolo della 14ma

ALTRI ELEMENTI ECONOMICI

E.D.R. (AZIENDE NON ADERENTI AGLI ENTI BILATERALI)	L'azienda che omette il versamento delle quote per il finanziamento dell'Ente Bilaterale è tenuta a corrispondere al Lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto.																																										
LAVORO EXTRA O DI SURROGA	<p>E' consentita l'assunzione diretta di lavoratori extra nei seguenti casi: Banqueting – esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonché eventi similari – fine settimana; - festività.</p> <p>In mancanza di accordi locali, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato nella seguente misura:</p> <table border="1" data-bbox="746 613 1203 824"> <thead> <tr> <th></th> <th>Livello</th> <th>gen-18</th> <th>gen-19</th> <th>feb-20</th> <th>mar-21</th> <th>dic-21</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td></td> <td>13,80</td> <td>14,09</td> <td>14,38</td> <td>14,59</td> <td>14,88</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td></td> <td>13,15</td> <td>13,42</td> <td>13,69</td> <td>13,89</td> <td>14,16</td> </tr> <tr> <td>6S</td> <td></td> <td>12,58</td> <td>12,84</td> <td>13,10</td> <td>13,30</td> <td>13,56</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td></td> <td>12,42</td> <td>12,68</td> <td>12,94</td> <td>13,13</td> <td>13,39</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td></td> <td>11,63</td> <td>11,87</td> <td>12,11</td> <td>12,29</td> <td>12,53</td> </tr> </tbody> </table>		Livello	gen-18	gen-19	feb-20	mar-21	dic-21	4		13,80	14,09	14,38	14,59	14,88	5		13,15	13,42	13,69	13,89	14,16	6S		12,58	12,84	13,10	13,30	13,56	6		12,42	12,68	12,94	13,13	13,39	7		11,63	11,87	12,11	12,29	12,53
	Livello	gen-18	gen-19	feb-20	mar-21	dic-21																																					
4		13,80	14,09	14,38	14,59	14,88																																					
5		13,15	13,42	13,69	13,89	14,16																																					
6S		12,58	12,84	13,10	13,30	13,56																																					
6		12,42	12,68	12,94	13,13	13,39																																					
7		11,63	11,87	12,11	12,29	12,53																																					
PREMIO DI PRODUZIONE	<p>Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o Associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.</p> <p>Per la pratica attuazione del premio sono stanziati i seguenti importi lordi:</p> <table border="1" data-bbox="874 994 1102 1205"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Euro</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A, B</td> <td>279,00</td> </tr> <tr> <td>1°, 2°, 3°</td> <td>237,00</td> </tr> <tr> <td>4°, 5°</td> <td>210,00</td> </tr> <tr> <td>6° S, 6°, 7°</td> <td>168,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il premio sarà erogato alle scadenze stabilite nei contratti integrativi.</p> <p>Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita dai contratti integrativi che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate nell'anno precedente.</p> <p>Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 31 ottobre 2020, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2021, i seguenti importi:</p> <table border="1" data-bbox="874 1496 1102 1706"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Euro</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A, B</td> <td>186,00</td> </tr> <tr> <td>1°, 2°, 3°</td> <td>158,00</td> </tr> <tr> <td>4°, 5°</td> <td>140,00</td> </tr> <tr> <td>6°S, 6°, 7°</td> <td>112,00</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Euro	A, B	279,00	1°, 2°, 3°	237,00	4°, 5°	210,00	6° S, 6°, 7°	168,00	Livello	Euro	A, B	186,00	1°, 2°, 3°	158,00	4°, 5°	140,00	6°S, 6°, 7°	112,00																						
Livello	Euro																																										
A, B	279,00																																										
1°, 2°, 3°	237,00																																										
4°, 5°	210,00																																										
6° S, 6°, 7°	168,00																																										
Livello	Euro																																										
A, B	186,00																																										
1°, 2°, 3°	158,00																																										
4°, 5°	140,00																																										
6°S, 6°, 7°	112,00																																										

ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE

ORARIO DI LAVORO	40 ore di norma su 5 giornate.
FLESSIBILITÀ	<p>FLESSIBILITÀ: Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane.</p> <p>Per altrettante settimane, ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti.</p>

	<p>Per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.</p> <p>I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo.</p>
LAVORO NOTTURNO	<p>Lavoro eseguito dalle ore 24 alle ore 06.</p> <p>Per i lavoratori notturni, le maggiorazioni per lavoro notturno sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23.00 alle ore 6.00 del mattino.</p> <p>Maggiorazione: 25%</p>
LAVORO FESTIVO	<p>Lavoro eseguito nei giorni festivi.</p> <p>Maggiorazione: 20%</p>
LAVORO DOMENICALE	<p>Lavoro eseguito di domenica da coloro che godano del riposo settimanale in giornata diversa.</p> <p>Maggiorazione: 10%</p>
LAVORO STRAORDINARIO	<p>Lavoro eseguito oltre l'orario contrattuale ordinario di lavoro.</p> <p>Maggiorazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diurno: 30% - Notturno: 60%
FESTIVITÀ	<p>Sono festivi i giorni considerati tali a norma di legge ed il Santo Patrono.</p> <p>4 NOVEMBRE: al lavoratore chiamato a prestare servizio spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo.</p>
FERIE	<p>26 giorni annui.</p> <p>A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 giornate.</p>
PERMESSI ED EX FESTIVITÀ	<p>104 ore annue (comprehensive di 32 ore per ex festività)</p> <p>Per tutti i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018, verranno riconosciute per i primi due anni le 32 ore di permesso relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 di cui al terzo comma. Decorsi due anni dall'assunzione verranno riconosciute ulteriori 36 ore. Decorsi quattro anni dall'assunzione verrà riconosciuta la riduzione di orario annuale prevista per la generalità dei dipendenti.</p> <p>La norma di cui al comma precedente si applica anche ai contratti a tempo determinato ad esclusione dei contratti a tempo determinato in aziende di stagione e dei contratti a tempo determinato stipulati per intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.</p>

ASSENZE

CONGEDO MATRIMONIALE	15 giorni di calendario.
PERMESSI PER LUTTO E MALATTIA PARENTI (L. 53/2000)	<p>- MAX 5 giorni di calendario per lutto familiare o casi di gravi calamità. Tale congedo potrà essere prolungato di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza da raggiungere.</p> <p>- Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di tre giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.</p>
MALATTIA	<p>PERIODO DI COMPORTO: 180 giorni per anno, (1° gennaio - 31 dicembre).</p> <p>TRATTAMENTO ECONOMICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% da parte dei datori di lavoro per i primi 3 giorni (carenza) qualora la durata della malattia superi i 5 giorni; - indennità corrisposte dall'istituto assicuratore nella misura dell' 80%, dal 4° al 180°gg. di malattia.

INFORTUNIO	PERIODO DI COMPORTO: 180 giorni per anno, (1° gennaio - 31 dicembre). TRATTAMENTO ECONOMICO: integrazione al 100% della normale retribuzione sin dal giorno in cui si verifica l' infortunio..
MATERNITÀ	TRATTAMENTO ECONOMICO: integrazione al 100% per il periodo di astensione obbligatoria.

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA	Livelli	Giorni						
	Quadri A e B	180						
	1	150						
	2	75						
	3	45						
	4 e 5	30						
	6 S 6 e 7	20 15						
PART TIME	<p>TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO: rapportato alla prestazione lavorativa ridotta. LAVORO SUPPLEMENTARE: max il 180 ore annue; retribuito con una maggiorazione pari al 30%.</p> <p>CLAUSOLE ELASTICHE: entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata retribuite con una maggiorazione del 31,5% (30%+1,5%). In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5%, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.</p>							
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	<p>DURATA:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>livello di inquadramento</th> <th>durata (mesi)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2, 3, 4, 5, 6s</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per le figure professionali i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi. Per 4° livello: Gastronomo, Gelatiere, Pizzaiolo, Cuoco capo partita, Cuoco di cucina non organizzata in partita: durata 42 mesi.</p> <p><u>Dal 15.05.2019</u> per le sale Bingo è prevista la seguente disciplina integrativa: Ad integrazione dell'allegato A al CCNL di riferimento, per il solo personale dipendente delle Gaming Hall si individuano i seguenti profili formativi: - Lead (Livello 2) 36 mesi - Specialist (Livello 4) 24 mesi - Operator (Livello 5) 24 mesi"</p>		livello di inquadramento	durata (mesi)	2, 3, 4, 5, 6s	36	6	24
	livello di inquadramento	durata (mesi)						
2, 3, 4, 5, 6s	36							
6	24							
<p>RETRIBUZIONE: La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni: - primo anno: 80%; - secondo anno: 85%; - terzo anno: 90%; - quarto anno: 95%.</p> <p>LIMITI NUMERICI: Il numero complessivo di apprendisti, che il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori pari o superiore a dieci unità può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori qualificati in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Il numero complessivo di apprendisti, che il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori inferiore a dieci unità non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato. Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o</p>								

	<p>specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.</p>														
<p>TEMPO DETERMINATO E STAGIONALI</p>	<p>CAMPO DI APPLICAZIONE: rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato: Le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali: - periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere; - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni; - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali; - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale. Le cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali</p> <p>DURATA (NUOVE ATTIVITÀ): la durata non può essere eccedente i 12 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione integrativa).</p> <p>AFFIANCAMENTO IN CASO SOSTITUZIONE: E' consentito nei casi seguenti: - lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso; - lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede; - lavoratori impegnati in attività formative; - lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale. L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione. In caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.</p> <p>LIMITI NUMERICI:</p> <table border="1" data-bbox="829 985 1189 1232"> <thead> <tr> <th colspan="2">base di computo n. di lavoratori</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0-4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5 - 9</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>10-25</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>26-35</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>36-50</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>oltre 50</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza. Le frazioni di unità si computano per intero.</p> <p>ESCLUSIONE DAI LIMITI: aziende di stagione e ipotesi di nuova attività, sostituzione e affiancamento, intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, cause di forza maggiore.</p> <p>TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO: - <u>Periodo di prova</u>: 10 giorni lavorativi (escluso per il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda)</p> <p>DIRITTO DI PRECEDENZA: I lavoratori a tempo determinato per intensificazioni dell'attività lavorativa o stagionalità, hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto (esclusi lavoratori con requisiti pensionistici di vecchiaia o licenziati dalla stessa azienda per giusta causa).</p> <p>SUCCESSIONE DI CONTRATTI: non trova applicazione la disciplina del D. lgsl. n. 81/2015: - ex art. 19, co. 2: nei casi di intensificazioni dell'attività lavorativa o stagionalità; - ex art. 21, co. 2: nell'ipotesi di avvio di nuove attività; sostituzione e affiancamento; intensificazioni dell'attività lavorativa o stagionalità; in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello.</p> <p>STAGIONALI: il personale avrà diritto alla retribuzione maggiorata del: - 20% per ingaggio fino ad un mese; - 15% per ingaggio fino a due mesi; - 8% per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.</p> <p>CESSAZIONE/RISOLUZIONE ANTICIPATA (Aziende di stagione): spetta al lavoratore un indennizzo pari alla metà della retribuzione che avrebbe dovuto percepire, in caso</p>	base di computo n. di lavoratori		0-4	4	5 - 9	6	10-25	7	26-35	9	36-50	12	oltre 50	20%
base di computo n. di lavoratori															
0-4	4														
5 - 9	6														
10-25	7														
26-35	9														
36-50	12														
oltre 50	20%														

	<p>di riduzione del personale o chiusura anticipata per giusta causa; l'intera retribuzione, in caso di risoluzione anticipata ingiustificata.</p> <p><u>Dal 15.05.2019</u> per le Sale Bingo è riportata la seguente disciplina: In considerazione della peculiarità dell'attività svolta dalle Aziende del comparto Gaming Hall, le parti concordano che il numero di lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato, previsto al comma 1, dell'articolo 86 del CCNL per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018, al fine della base di computo, debba essere riferito a ciascuna Gaming Hall.”</p>
SOMMINISTRAZIONE	<p>LIMITI NUMERICI: 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori, in ciascuna unità produttiva.</p> <p>La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti, compresi i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.</p> <p>Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato.</p> <p>Le frazioni di unità si computano per intero.</p>

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

	<p>Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:</p>																											
PREAVVISO	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Livelli</th> <th colspan="3">Anzianità di servizio</th> </tr> <tr> <th>Fino a 5 anni</th> <th>Da 5 a 10 anni</th> <th>Oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri A e B</td> <td>4 mesi</td> <td>5 mesi</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>2 e 3</td> <td>1 mese</td> <td>45 giorni</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>4 e 5</td> <td>20 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>6 S, 6 e 7</td> <td>15 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	Livelli	Anzianità di servizio			Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni	Quadri A e B	4 mesi	5 mesi	6 mesi	1	2 mesi	3 mesi	4 mesi	2 e 3	1 mese	45 giorni	2 mesi	4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni	6 S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni
Livelli	Anzianità di servizio																											
	Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni																									
Quadri A e B	4 mesi	5 mesi	6 mesi																									
1	2 mesi	3 mesi	4 mesi																									
2 e 3	1 mese	45 giorni	2 mesi																									
4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni																									
6 S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni																									
TFR	<p>Spetta il trattamento di fine rapporto previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.</p> <p>Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, è escluso dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, l'importo degli scatti di anzianità, dalla data del 1° gennaio 2018 fino al 31 ottobre 2021.</p>																											