

TURISMO CONFCOMMERCIO, Piattaforma rinnovo CCNL 07/06/2006

Piattaforma Rinnovo CCNL Turismo

Premessa

Il rinnovo del CCNL del Turismo rappresenta una occasione importante per le parti di sviluppare un più avanzato confronto sia sulle politiche di settore che sulle politiche contrattuali di categoria.

Il turismo ha attraversato una fase difficile dovuta all'influenza di molteplici fattori tra i quali figurano: la guerra, gli attacchi terroristici, la Sars, Tsunami e Uragani che colpiscono il nord e sud del mondo. Sciagure per l'umanità hanno effetti devastanti sul turismo.

Tutto ci assieme alla crisi economica, comporta una minor propensione a viaggiare, ma il turismo uno strumento che favorisce la pace mondiale e può continuare ad esserlo anche per il futuro.

Il settore del turismo rappresenta un'opportunità non trascurabile per l'economia nazionale in un momento di ristagno e diminuzione dei consumi. È indubbio che esso, supportato da adeguate politiche, possa divenire un importante volano per lo sviluppo economico e sociale.

Il dato economico dal quale si evince l'importanza del settore come una delle risorse principali per il Paese il fatturato delle attività turistiche che pari al 12% del P.I.L. e occupazione al 12,5% della forza lavoro.

A questo quadro confortante non si accompagna per alcuna proposta di *Governance* in termini nazionali, mentre prioritario affrontare con impegno le problematiche inerenti il quadro istituzionale di riferimento, dando il giusto rilievo alla competenza delle Regioni, senza perdere di vista il necessario coordinamento a livello centrale.

In altri termini, occorre lavorare sui due livelli: nazionale e regionale tenendo ben presente quello europeo con l'obiettivo di avviare un processo di concertazione a tutti i livelli per politiche integrate e specifiche sul territorio che mettano insieme tutti i fattori che incidono sulle caratteristiche dell'offerta turistica, puntando sulla qualità delle opportunità che offre il nostro Paese.

Una politica oculata che dia risalto al tema della stagionalizzazione dell'offerta turistica, e un programma di marketing accurato e ad ampio raggio, appaiono un'opportunità da non trascurare per il rilancio del settore.

Occorre, dunque, proseguire con convinzione su questa strada promuovendo l'interazione tra Regioni e Enti locali attraverso la creazione dei Sistemi turistici locali, intesi come contesti turistici omogenei caratterizzati dall'offerta integrata di beni culturali, ambientali, ecc. al fine di assicurare un approccio integrato alla gestione del territorio.

Contemporaneamente dovranno essere sviluppati e stabilizzati i tavoli di confronto costituiti sulle tematiche di settore a livello istituzionale sia presso il Ministero per le Attività Produttive e presso il Ministero del Welfare, che ai singoli livelli regionali per affrontare in particolare:

regole degli appalti;

regole del contratto di lavoro; la stabilizzazione del contratto dovrebbe sempre più consolidato ai vari livelli, la cui istituzionalizzazione è rappresentata un importante passo verso il rafforzamento del sistema. Coscome è necessario il reclutamento e la qualificazione del personale attraverso il Dialogo Sociale e gli enti flessibili (R.F.C. e F.R.C.). Il Dialogo Sociale e la certificazione delle competenze rappresentano un salto qualitativo nelle elaborazioni politiche innovative.

Qualificazione del CCNL: un vero confronto sugli aspetti economici e sociali del turismo, particolarmente in materia di stagionalità, sistemi di qualificazione e delle figure professionali.

Regole degli appalti: oltre sul miglioramento del riconoscimento transnazionale delle qualifiche e la mobilità nel settore delle attività turistiche, la costruzione del passaporto europeo delle qualifiche come risposta efficace per

l'attività turistica e il settore dei servizi; Noi siamo per uno sviluppo sostenibile del turismo:

sostegno al reddito e previdenza obbligatoria in relazione al lavoro flessibile e/o stagionale;

strumenti per la mobilità;

sostenibilità del CCNL: armonia del territorio con una equa distribuzione dei profitti fra la popolazione ospitante, e la sostenibilità del sistema turistico e la certificazione delle figure professionali.

sostenibilità per l'economia del territorio con una equa distribuzione dei profitti fra la popolazione ospitante, e la sostenibilità del sistema turistico e la certificazione delle figure professionali.

che lasci risorse economiche equamente distribuite nella società che ospita; un turista consapevole che se ne torna con ricordi, immagini ed emozioni

imprese turistiche socialmente responsabili e che accettino un controllo di parte terza

che lasci tracce di scambio culturale;

che lasci risorse economiche equamente distribuite nella società che ospita; un turista consapevole che se ne

torni con ricordi, immagini ed emozioni

imprese turistiche socialmente responsabili e che accettino un controllo di parte terza

della responsabilità dichiarata, dei codici etici adottati e che privilegino il confronto preventivo con il Sindacato
della responsabilità dichiarata, dei codici etici adottati e che privilegino il confronto preventivo con il Sindacato

Relazioni sindacali

Il modello contrattuale vigente nel CCNL Turismo valido nel suo impianto complessivo anche se ancora non praticato in modo generalizzato.

Occorre, quindi, continuare nella direzione della valorizzazione del secondo livello di contrattazione, con particolare riferimento a quello territoriale. (verifica degli indicatori introdotti nell'ultimo rinnovo). Coscome

indispensabile vincolare le aziende al rispetto integrale della contrattazione nazionale ed integrativa dando piena applicazione all'Art. 10 della legge 30.

Nel confronto negoziale occorre stabilire:

regole certe per l'esercizio della contrattazione e per il superamento delle difficoltà nel sistema di relazioni sindacali che spesso si verificano a livello decentrato. È necessaria una procedura che responsabilizzi le controparti sulla realizzazione della contrattazione a partire da verifiche semestrali nazionali e regionali; contrattazione integrativa in relazione alla flessibilità ai mercati del lavoro locali.

Dividere la legge in parti che si riferiscono alle difficoltà del settore e del suo andamento, prendendo in considerazione di un sistema di monte ore di permessi sindacali anche con meccanismi di rinaturalizzazione per specifiche competenze in materia di: mercato del lavoro, organizzazione del lavoro (nel caso in cui si riferisce al settore turistico, si fa riferimento al CCNL Turismo e al CCNL Albergo e Turismo). Per quanto riguarda il diritto sindacale, è necessario stabilire la classificazione del CCNL (Nota di cui al Bilancio) e la finalità delle limitazioni del servizio di licenziamento e delle licenze di lavoro a tempo parziale, e delle pari opportunità di partecipazione e di crescita del personale. Il diritto di licenziamento e di licenziamento del miglior contratto e per i sindacati, e delle difficoltà del sistema di relazioni sindacali che spesso si verificano a livello decentrato. E per ciò è necessaria una procedura che responsabilizzi le controparti sulla realizzazione della contrattazione a partire da verifiche semestrali nazionali e regionali; contrattazione integrativa in relazione alla flessibilità ai mercati del lavoro locali.

attivazione degli strumenti di rilevazione e monitoraggio delle dinamiche del settore e del suo andamento, procedure di unilaterale e ad una messa a punto degli strumenti contrattuali per la parità (pari opportunità) e sviluppo di specifiche iniziative in materia di: mercato del lavoro, organizzazione del lavoro (incluso l'inserimento di qualifiche non previste dalla classificazione del CCNL), orario e flessibilità (incluse le procedure di informazione del datore di lavoro a favore delle lavoratrici (di parte) dalla legge sulle pari opportunità) ed a tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori.

Diritti e Tutele

Diritto allo studio: permessi retribuiti per la preparazione degli esami e per consentire la frequenza. Allargamento della fruizione delle 150 ore per la frequenza scolastica di ogni ordine e grado. Corrette modalità di approccio ai temi della disabilità sia in quanto accoglienza di tali clienti sia nell'assunzione dei lavoratori disabili, la loro integrazione nell'intera organizzazione aziendale e il loro trattamento. L'esercizio dei diritti di informazione in merito alle diverse opzioni utilizzate per l'inserimento lavorativo.

Definizione di un meccanismo che renda esigibile il consolidamento delle prestazioni supplementari dei Part-time.

Regole per allargare e facilitare l'uso della precedenza dei Contratti a Termine

Regolamentare l'utilizzo, in rapporto alle qualità dei permessi fruibili per motivi familiari in caso di comprovata disgrazia (art. 114).

Separazione della malattia dall'infortunio. Pagamento del 100% della retribuzione dal 1 gg. Sia per la malattia che per l'infortunio in tutti i comparti.

Lavoratori stranieri: norme specifiche che migliorino la loro fruizione del diritto allo studio dei permessi e delle ferie.

Definizione di una regolamentazione per la fruizione del part-time post maternità per le lavoratrici Full time

Bilateralità

Il tavolo di trattativa unico per i 4 CCNL del turismo rimane un obiettivo difficile a causa della competizione delle controparti, rimane nostro obiettivo, anche ponendosi come passaggio l'unicità di alcuni strumenti settoriali, quale la costruzione di un unico sistema di bilateralità. Consolidare il ruolo degli Enti Bilaterali territoriali attraverso una rete degli stessi e promuovendo l'adozione di standard minimi comuni di servizi in relazione alle attività individuate dalla contrattazione collettiva. Al fine di garantire la stabilità dell'occupazione e adeguare i contenuti della formazione alle richieste del mondo del lavoro importante: istituire un Osservatorio del lavoro nel Turismo in grado di raccogliere e distribuire informazioni sull'andamento del settore; potenziamento del sostegno al reddito; valorizzare il ruolo degli enti bilaterali in relazione alle attività dei fondi interprofessionali di formazione continua; creazione di strumenti idonei per favorire l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro nel turismo; realizzazione di specifiche iniziative sulla formazione continua nel turismo; organizzare il funzionamento degli Enti anche come sportelli per i servizi di previdenza e assistenza

complementare e formazione continua;

valorizzare e rendere sempre pi operative le Commissioni paritetiche di conciliazione e arbitrato.istituire un Osservatorio del lavoro nel Turismo in grado di raccogliere e distribuire informazioni sullandamento del settore ;

Potenziamento del sostegno al reddito;

valorizzare il ruolo degli enti bilaterali in relazione allattivitàdei fondi interprofessionali di formazione continua;

creazione di strumenti idonei per favorire lincontro della domanda e dellofferta di lavoro nel turismo;

realizzazione di specifiche iniziative sulla formazione continua nel turismo;

organizzare il funzionamento degli Enti anche come sportelli per i servizi di previdenza e assistenza

complementare e formazione continua;

valorizzare e rendere sempre pi operative le Commissioni paritetiche di conciliazione e arbitrato.

Occorre rilanciare i compiti delle commissioni paritetiche gipreviste dal DL. 80/97 e successive modifiche e dalla contrattazione attraverso interpretazioni ed applicazioni di norme contrattuali ai livelli di competenza.

Valorizzazione della Professionalit

La formazione professionale un passaggio e una pre-condizione determinante per la qualidello sviluppo

turistico.

Per il settore del turismo indispensabile far crescere un sistema formativo permanente finalizzato alla preparazione e all'aggiornamento degli addetti alle attività turistiche.

Una politica del lavoro lungimirante non può dimenticare il legame indissolubile che unisce la formazione all'occupazione.

In questo senso fondamentale che i fondi interprofessionali e gli Enti Bilaterali comprendano le richieste del mercato e organizzino percorsi adeguati in grado di colmare la distanza esistente tra i due mondi, permettendo così alla formazione di arrivare al suo sbocco naturale: il mondo del lavoro.

È necessario individuare, altresì, percorsi da raccordare con le competenze degli Enti locali in materia di formazione professionale.

Occorre altresì sviluppare ulteriormente la formazione al ruolo dei Rappresentanti Lavoratori alla Sicurezza.

La contrattazione collettiva avrà un compito sempre più importante per legare i processi di formazione allo sviluppo della professionalità anche attraverso l'utilizzo degli strumenti bilaterali esistenti.

Sviluppare il ruolo della contrattazione in relazione a: IFTS, UFC, occupabilità, riqualificazione.

I mutamenti del mercato del lavoro nel contesto di un settore sempre più globale evidenziano la necessità per i lavoratori del settore di rimanere nel mercato del lavoro attraverso il costante affinamento della professionalità attraverso i processi di formazione successivi. Non vi è stato finora un adeguato riconoscimento dei mutamenti professionali legati alle profonde trasformazioni delle figure professionali sia per i processi di ristrutturazione avvenuti ed in corso, che per i processi di differenziazione e/o di concentrazione su specifiche tipologie di servizi, si ritiene necessario modificare la scala parametrica e il sistema di classificazione professionale in linea con le esigenze espresse. Anche con l'obiettivo di costruire una dinamica professionale legata ai processi formativi ed alle modifiche all'organizzazione del lavoro sia in termini complessivi che con il riconoscimento di specifiche e singole professionalità.

Terziarizzazioni

Sviluppare un confronto documentato ed un sistema di regole al fine di evitare sistemi di appalto/terziarizzazione di singoli cicli lavorativi, considerando i sistemi di organizzazione del lavoro nel loro complesso. Escludendo attività non ricorrenti normalmente nel ciclo e nell'organizzazione dell'impresa. Nel quadro della nostra volontà di rivedere, a livello istituzionale, gli istituti della cessione del ramo d'impresa, dell'associazione in partecipazione, del socio lavoratore come l'eliminazione di istituti quali lo Staff-leasing.

Stagionalità

La stagionalità nel turismo è un fenomeno in larga parte strutturale, viste le caratteristiche del prodotto offerto. Dal momento che la risorsa umana ha un peso rilevante e un ruolo strategico nel turismo, non potremo avere un'offerta di qualità se non saremo in condizione di disporre di una manodopera fortemente motivata ad operare nel turismo e conseguentemente disposta ad investire sul proprio futuro professionale nel settore, attraverso la formazione e attraverso un percorso di crescita che realisticamente è possibile solo se il turismo è in grado di garantire continuità e stabilità di impiego.

Nell'ambito del sistema di Contrattazione per i lavoratori stagionali occorre affrontare:

erogazioni salariali in relazione ai premi di risultato ed ai premi di stagionalità;
individuazione di quote salariali anche tramite la bilateralità es: scatti ecc;
formazione per i lavoratori stagionali e relative modalità di attuazione;

Occorre avviare un confronto sia istituzionale che contrattuale per la destagionalizzazione:

recupero pieno dell'accesso agli strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensioni, in particolare nell'albergo e nelle mense scolastiche. Sia a livello istituzionale che utilizzando ai fini retributivi e contributivi: i periodi di ferie, i permessi, le ferie nonché i recuperi dell'orario supplementare e straordinario, previo confronto sindacale e su richiesta del lavoratore;
al fine di estendere la previdenza obbligatoria al lavoro flessibile (in particolare lavoratori Part. Time) e/o stagionale necessario sviluppare un'iniziativa - nei confronti dei ministeri interessati - al fine di riconoscere utili i periodi di non impiego ai fini previdenziali e assistenziali;
costruire e/o generalizzare forme di contratto stagionale a tempo indeterminato;

Quadri

Inserire nell'apposito capitolo Quadri la regolamentazione completa dei seguenti aspetti:

Assistenza Integrativa (Quas)

Formazione continua

Aggiornamento professionale

Trasparenza fatta nel trasferimento passato ha reso evidente che la soluzione relativa al cambio di

Assicurazione è contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale Integrativo (CCNI)

Regolazione di prima non ancora adeguata alle esigenze. Il CCNL chiamato a regolare meglio questa

Regolazione per i professionisti a parte speciale, verso la definizione di regole comuni tese a garantire le condizioni

Trattare i lavori per mobilità trasferiti sulla rete autostradale e non solo in occasione dei cambi di concessione.

Assicurazione responsabilità civile a carico delle concessioni es. stazioni, aeroporti

Aziende in concessione

Sistema Appalti

La pratica degli appalti in base al solo criterio del prezzo comporta delle conseguenze negative sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro degli addetti del settore.

In occasione della sessione plenaria del Dialogo Sociale EFFAT/FERCO, tenutasi a Bruxelles il 9 marzo 2005, stata presentata la guida alla scelta dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

La Guida indispensabile per gli enti appaltanti per conoscere come selezionare i fornitori che siano in grado di garantire qualità a un prezzo vantaggioso piuttosto che accontentarsi dell'offerta più bassa.

In virtù di ciò ritiene opportuno chiedere l'attivazione di un confronto istituzionale con Governo, Regioni e Enti Locali per rendere operativa la guida.

Occorre recepire nel CCNL il nuovo protocollo sugli appalti.

Inoltre il CCNL dovrà indicare:

Compiti e funzioni che dovranno svolgere le parti bilaterali in termini di: elenco delle imprese che applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore; qualificazione e riqualificazione professionale; monitoraggio dell'applicazione della guida.

Previdenza Complementare

Facendo seguito alle intese contrattuali sottoscritte nel settore, occorre rilanciare la diffusione e le adesioni al sistema di previdenza complementare.

Per favorire ulteriormente la diffusione di tale istituto è necessario sviluppare anche il ruolo della bilateralità verso un sistema di servizi in accordo con i fondi di previdenza di categoria.

Si chiede l'aumento al 2 % della quota a carico delle aziende. Assistenza Integrativa

Facendo seguito alle intese contrattuali sottoscritte nel settore, occorre rilanciare l'Assistenza Integrativa.

Per favorire ulteriormente la diffusione di tale istituto è necessario sviluppare anche il ruolo della bilateralità. Si chiede l'aumento di euro 8 della quota a carico delle aziende.

Struttura e dinamica salariale

Revisione e rivalutazione del sistema delle indennità delle maggiorazioni, incluso il lavoro supplementare.

Ridefinizione della scala parametrica, anche in relazione a quanto previsto in piattaforma nel capitolo valorizzazione della professionalità

Si rende necessario stabilire un incremento salariale al fine di realizzare il miglioramento dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori secondo i principi e le norme contenuti nel Protocollo 23 luglio 1993. L'aumento retributivo sarà stabilito sulla base: del recupero dell'inflazione reale relativa al periodo 2004/2005, dell'inflazione reale e sulla base dell'inflazione concordata tra le parti.