

Contrasto  
degli interessi  
dei lavoratori  
della rappresentazione  
più massima  
più rappresentativa  
tenendo conto  
della situazione  
attuale,  
sospensione  
della piattaforma  
separata.  
che  
il numero  
di lavoratori  
stagionali,  
in  
presenza  
di  
un  
accordo  
separato  
sulle  
regole  
che  
definiscono  
il  
percorso  
della  
negoiazione  
per  
i  
rinnovi  
dei  
CCNL,  
sottoscritto  
da  
Cisl  
e  
Uil,  
senza  
l'assenso  
della  
più  
rappresentativa  
delle  
organizzazioni  
sindacali,  
la  
Cgil,  
auspica  
che  
si  
possa  
trovare  
una  
unitaria  
di  
azione  
al  
tavolo  
al  
fine  
di  
raggiungere  
una  
sintesi  
unitaria  
tra  
tutte



## **TURISMO CONFCOMMERCIO, Piattaforma rinnovo CCNL 07/10/2009**

***Piattaforma presentata dalla Filcams Cgil  
per il rinnovo del CCNL  
del settore del turismo  
approvata all'unanimità con un astenuto,  
dall'assemblea nazionale dei quadri e delegati del 7 ottobre 2009***

Le considerazioni e le analisi fatte nel recente convegno che, come Filcams, che abbiamo realizzato sulla condizione lavorativa nel settore del Turismo, sono premessa e parte integrante della presente piattaforma. A tale riguardo la Filcams realizzerà nelle singole città incontri di confronto che accompagneranno la fase negoziale, con i quali intendiamo presentare, anche a livello locale, la ricerca realizzata in collaborazione con il CEMU e IEBNT, al fine di arricchirla con dati, analisi e proposte che scaturiranno dalle singole realtà territoriali.

### **Un tavolo Unico per affrontare la crisi ed i problemi strutturali del settore.**

Anche alla luce delle analisi fatte nel convegno di giugno organizzato dalla nostra organizzazione sindacale, si propone di affrontare le problematiche del settore costituendo un tavolo unico tra tutte le parti sociali interessate al fine di elaborare una proposta organica di rilancio e di tutela del settore Turismo. In particolare in questo confronto, che si auspica si concluda con una proposta unanimemente condivisa, come Filcams chiederemo di affrontare prioritariamente i temi legati alla tutela del lavoro e della sua professionalità. In particolare le questioni:

la difesa  
preventiva  
dell'organizzazione  
del

lavoro. le parti sociali interessate al fine di dare risposte sia alle giuste aspettative dei lavoratori e lavoratrici che ai problemi strutturali e contingenti del settore

con l'esplicita garanzia del

**Il percorso democratico**

Il presente documento stato approvato da circa 1100 assemblee di lavoro e dall'assemblea nazionale dei quadri e delegati tenutasi il 7 ottobre 2009

livelli occupazionali

**Campo di applicazione e durata**

(non ricorso alla mobilit. In tal senso si richiede l'impegno della societ appaltante a vincolare l'assegnazione del servizio al mantenimento, nel numero e nella postazione lavorativa, degli operatori gi in forza nel servizio negli ultimi sei mesi. Tale impegno dovr essere mantenuto anche nel caso in cui il servizio venga affidato ad altro appaltatore o lo stesso venga

Gli ambiti di applicazione del CCNL devono riguardare il complesso del sistema dell'offerta turistica italiana. Il periodo di vigenza del CCNL sar1 gennaio 2010 - 31 dicembre 2012.

**Salvaguardia del ciclo produttivo Contrasto alle terziarizzazioni**

E in atto, soprattutto nel settore alberghiero, un processo di frammentazione del processo produttivo, con l'assegnazione di servizi a ditte esterne alla propriet della struttura. Occorre avviare una politica di contrasto alle esternalizzazioni.

Questa scelta ha per noi un valore strategico, in quanto, non solo serve alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici che rappresentiamo, ma definisce il modello turistico del nostro paese, ovvero il suo declino o il suo rilancio.

L'esternalizzazione di importanti settori riduce l'azienda ad un semplice ruolo di coordinamento di servizi, con una logica di scarsa professionalita qualificazione, basso costo del lavoro, scarsa sicurezza per il cliente, nessuna fidelizzazione del lavoratore all'impresa.

Per le realta dove il processo di esternalizzazione e in atto occorrerdefinire un percorso vincolante, da svolgersi con le Rsa congiuntamente alle Segreterie territoriali delle OO.SS., con al centro:

internalizzato l'applicazione integrale, per tutti i lavoratori e lavoratrici operanti in tutti i servizi terziarizzati, del contratto del turismo e della relativa contrattazione aziendale di 2° livello della azienda committente.

Il non rispetto di tale normativa dovrebbene considerata inadempienza contrattuale anche ai fini delle certificazioni.

### **Sistema Appalti**

Il mercato caratterizzato da fenomeni di dumping e da comportamenti delle stazioni appaltanti (gare al massimo ribasso) che producono una spirale negativa di costi/prezzi eccessivi, a cui si sommano i gravi ritardi di pagamento da parte degli enti pubblici. Al contrario, proprio per rispondere alla crisi, occorrerebbe un sistema di regole premiale per quelle aziende in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali.

Vanno perciò lanciate le proposte e le iniziative previste dall'avviso comune del vigente CCNL e completamente disattese dal governo attuale, che riproduciamo in sintesi:

- l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento;

- inserimento nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto e l'applicazione integrale in tutti i servizi conferiti in appalto della contrattazione di secondo livello applicata nell'azienda conferente

- l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa; nello spirito dell'accordo in sede di Dialogo Sociale settoriale Unione Europea

- definizione dei Compiti e delle funzioni da assegnare all'ente bilaterale in termini di monitoraggio degli appalti.

Nel contempo va verificata la stesura degli articoli del Cambio appalto per impedire le ricorrenti interpretazioni restrittive.

### **Concessioni**

Numerose attività turistiche sono in regime di concessione specie in: strade e autostrade, stazioni, aeroporti, oltre che ad es. stabilimenti balneari, campeggi, ed anche alberghi; assumono quindi un peso crescente le royalties derivanti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara.

I bandi per l'affidamento in concessione di attività servizi ricompresi nella sfera di applicazione di cui all'art. 1; devono prevedere l'integrale applicazione del presente CCNL.

Subentro in concessione, i tre aspetti da salvaguardare:

L'impresa subentrante assumerà il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto sui libri paga-matricola dell'impresa uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, e comunque, in caso di contratti a tempo determinato, fino alla scadenza del termine inizialmente fissato nonché i lavoratori, compresi gli stagionali, aventi diritto di precedenza nella riassunzione; nonché i lavoratori con contratto di inserimento e di apprendistato, o comunque a causa mista restando a carico dell'impresa subentrante l'effettuazione del periodo mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente.

Le assunzioni saranno effettuate senza l'effettuazione del periodo di prova.

Salvo diversa pattuizione collettiva da stipularsi in occasione del subentro nella concessione, ai lavoratori neoassunti di cui sopra, nonché ai lavoratori assunti successivamente a tale evento, saranno corrisposte condizioni normative e derivanti dall'applicazione del CCNL e dalla contrattazione integrativa vigente presso l'unità produttiva prima del subentro in concessione, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati nonché il periodo utile alla maturazione dello scatto successivo e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore alla data di subentro in concessione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli dell'impresa subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali la differenza verrà mantenuta.

Eventuali trattamenti retributivi a carattere individuale saranno mantenuti come quota ad personam.

Con l'obiettivo di migliorare e armonizzare la qualità del servizio e per evitare forme di dumping contrattuale, nelle attività in concessione di ristorazione autostradale la contrattazione integrativa aziendale ha armonizzato i principali trattamenti integrativi sia di tipo economico che salariale; tali trattamenti integrativi minimi vanno recepiti dal CCNL affinché si rendano applicabili ad ogni unità produttiva.

In tale contesto vanno definiti percorsi per la contrattazione integrativa di sito per le attività di ristorazione in

concessione con particolare riferimento a stazioni e aeroporti.

### **Organizzazione del Lavoro**

Comunicazione alle lavoratrici e ai lavoratori dei turni con programmazione bisettimanali con preavviso di almeno una settimana

### **Bilateralit**

Il sistema della bilateralit nel settore del Turismo caratterizzato da una significativa frammentazione, che ne limita l'efficacia sul versante dell'erogazione delle prestazioni, moltiplicando invece i costi derivanti dalle spese di gestione.

Si propone di avviare un tavolo congiunto con le tre associazioni datoriali per verificare la possibilit di un unico ente bilaterale del settore.

Questo indispensabile se si vuole essere credibili se si intende avviare un progetto di reale mutualit  
Nessuna esperienza di mutualit potressere avviata se non si ha un unico soggetto erogatore.

L'esperienza del sostegno al reddito ha dimostrato, a fronte di una crisi dell'intero settore, e non sono di singola azienda, la propria incapacit a rispondere alla benché minima richiesta.

Tale esperienza dovressere profondamente rivista al fine di indirizzare le risorse in direzioni pi consoni alla bilateralit

Incremento della quota di competenza delle aziende a favore della previdenza integrativa al fine di adeguare il contributo complessivo a 1,65%.

In questo quadro dovressere pensate forme di sostegno a quei contratti di lavoro stagionali o frammentati per i quali lente bilaterale pottravere un reale ruolo di erogatore di salario differito.

Nel contempo andr avviata un'indagine approfondita sul reale funzionamento degli enti bilaterali territoriali al fine di ricondurre la propria attivit in sintonia con la propria missione di erogatori di servizi ai lavoratori e lavoratrici.

### **Stagionalit**

Fermo restando tutte le azioni strutturali da mettere in campo al fine di ridimensionare la stagionalit nel settore, ( anche qui rimandiamo alle analisi contenute nella documentazione del convegno di giugno), occorre definire una strategia complessiva su questo tema sia per quanto riguarda il versante istituzionale che in quello contrattuale.

Sul versante istituzionale occorre inserire il tema della stagionalit nell'alveo pi ampio della riforma degli ammortizzatori sociali. Occorre coniugare la certezza della continuit del posto di lavoro (esempio con il part time verticale) con quella del sostegno al reddito per i periodi di inattivit quando questo dovuto alla chiusura temporanea dell'azienda.

Sul versante contrattuale si potrebbe iniziare a pensare alla gestione da parte dell'ente bilaterale di alcuni istituti contrattuali come il Tfr, l'anzianit 13° e 14° etc dai/dalle quali questi/e lavoratori e lavoratrici sono esclusi/e.

Per i lavoratori e lavoratrici Stagionali, assunti per un periodo uguale o superiore agli 8 mesi, dovressere previsto il riconoscimento della previdenza integrativa su tutto l'anno

### **Apprendistato**

L'uso di questo istituto sta sempre pi evidenziando come l'aspetto formativo passa in secondo luogo rispetto a quello della riduzione dei costi per l'azienda.

Questa tipologia contrattuale trova una sua difficolt applicativa laddove il periodo di lavoro limitato a pochi mesi.

Gli accordi territoriali hanno oggi surrogato ad una mancanza di regolamentazione a livello contrattuale. L'apprendistato professionalizzante per il personale deve trovare una sua regolamentazione a livello di CCNL.

In questo senso, la formazione d'aula non dovr vedere significative riproporzionamenti, e potr vedere anche il contributo attivo dell'ente bilaterale.

Va per avviata una riflessione che punti ad una riforma di questo contratto a natura mista, separando il periodo di apprendistato con quello degli sgravi contributivi.

La formazione reale e certificata deve essere concentrata nel tempo, mentre le aziende potranno beneficiare, per ripagarli di questo sforzo formativo, di un periodo di sgravi che si prolunga anche dopo la conferma dell'apprendista.

### **Valorizzazione della Professionalit**

Appare evidente che l'attuale classificazione del personale, con la conseguente definizione degli inquadramenti giuridici ed economici non rispondono ai mutamenti professionali ed organizzativi intervenuti nel settore. Si ritiene pertanto che si debba intervenire per un profondo rinnovamento che vada nel senso della valorizzazione professionale con la possibilit di avanzamenti di carriera non strettamente connessi ai profili gerarchici.

Non essendo sino ad ora avviato nessun percorso di rinnovamento, al fine di dare un adeguato

riconoscimento dei mutamenti professionali legati alle profonde trasformazioni del settore, si ritiene necessario di avviare un radicale mutamento della scala parametrica e del sistema di classificazione.

## **Quadri**

*Trasferimenti:* In caso di trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza dovessero comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori dovessero riconosciuto, per un periodo massimo di *12 mesi*, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato.

*Indennità di funzione:* rivedere l'importo dell'indennità di funzione.

*Clausole di salvaguardia:* In caso di ricorso agli ammortizzatori sociali dovessero garantita, a totale carico del datore di lavoro, l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare integrativa in essere a tutti i lavoratori coinvolti. (quadri compresi).

## **Tutela della dignità della persona**

### *Parità di genere*

Occorre su questo tema stabilire una serie di obiettivi condivisi e di regole capaci di realizzare quelle azioni positive capaci di concretizzare una reale parità di genere.

In questo senso vi è la colpevole responsabilità anche sindacale di non aver dato corso agli obiettivi della passata contrattazione, in particolare modo con il non avvio della commissione paritaria.

Nel nuovo CCNL dovessero definito:

la composizione di tale commissione, comprese le risorse economiche (da ricercare negli stanziamenti per la bilateralità, agibilità sindacali proprie, e il suo funzionamento.

Nell'arco della vigenza contrattuale tale commissione dovrà realizzare:

- uno schema di piano formativo da inserire nella formazione professionale finanziata dai fondi interprofessionali.
- un progetto di contrasto al mobbing e alle molestie sessuali
- un monitoraggio sulla parità di genere nello sviluppo di carriera

Vanno inoltre previste delle condizioni di miglior favore a sostegno della maternità/paternità. Più specificatamente si richiede l'introduzione di permessi retribuiti alla nascita figlio per il genitore e permessi non retribuiti per le malattie dei figli di età superiore agli 8 anni.

### *La dimensione internazionale del mercato del lavoro*

Il CCNL del Turismo dovrà regolare i rapporti di lavoro prendendo atto della dimensione internazionale del mercato del lavoro presente nel nostro settore, dando risposte specifiche alle nuove problematiche che questo terreno pone.

Sempre maggiore la presenza di lavoratori e lavoratrici immigrati/e nel nostro settore (si veda ad es. la ricerca FIPE-EBNT pubblicata nel maggio 2009) che si somma alla crescente libera circolazione nei paesi dell'Unione Europea; tali fenomeni necessitano di nuove definizioni contrattuali utili all'integrazione di tali lavoratori/lavoratrici ed alla loro crescita professionale.

In questa direzione va indirizzata la rivisitazione di strumenti contrattuali quali:

- il diritto allo studio con l'utilizzo delle 150 anche per la conoscenza della lingua italiana,
- la tutela del lavoratore nei confronti dei problemi derivanti dalle nuove leggi sull'immigrazione per i periodi di inattività
- permessi sino a 3 giorni all'anno per disbrigo pratiche relative ai permessi di soggiorno,
- maggior possibilità di cumulo ferie + rol per vacanze,
- tempi di viaggio per tutti etc.

Il materiale informativo sui rischi lavorativi e le procedure aziendali in materia di sicurezza dovranno essere forniti ai lavoratori stranieri anche nella loro lingua.

La sperimentazione del passaporto delle qualifiche (frutto del dialogo sociale europeo del settore HoReCa)

## **Trattamento di malattia**

Si richiede:

- il pagamento dei primi 3 giorni,
- l'unificazione dei diversi settori all'80% sulla malattia e 100% infortunio

- la separazione del periodo di comporta tra infortunio e malattia

## **Tutela della salute**

Occorre adeguare il CCNL al Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Occorre dare piena attuazione anche per via contrattuale al testo unico sulla sicurezza, creando una stretta correlazione tra contrattazione, organizzazione del lavoro e sicurezza.

Solo a titolo esplicativo ( e non esaustivo) si citano alcuni temi da affrontare:

Agibilità sindacali e di conoscenza, come il diritto alla consegna del DVR;

Ribadire la responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore;

Concreta attuazione delle nuove norme sui rischi derivanti dallo stress lavoro-correlato (*carichi di lavoro, tempi e ritmi, riposi giornalieri e settimanali*);

Comunicazione ai fini statistici ed epidemiologici degli infortuni superiori a 1 giorno di assenza (e inferiori a 3),

Comunicazione all'Inail del nominativo del RLS aziendale,

Al fine di evitare equivoci interpretativi si propone di inserire integralmente nel CCNL l'art. 9 legge 300 che recita:

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca e l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Nel contratto si dovrà rendere esplicito l'obbligo per le aziende a fornire alle OO.SS. territoriali le seguenti informazioni:

misure generali di tutela messe in atto dall'azienda: presenza e nominativi RLS, medico competente, RISP, squadre di emergenza, programma di sorveglianza sanitaria

dati dell'anno precedente relativi a infortuni, malattie professionali e assenze per malattie

impegnano delle aziende a fornire il Testo Unico sulla sicurezza a tutti gli RLS garantendo ai delegati alla sicurezza l'accesso ad un computer aziendale e per accedere ai dati di cui art. 18 comma 1 lettera r.

Aver stipulato accordo con le OOSS per elezione RLS ai sensi art 47, dovrà costituire elemento vincolante per il rilascio della certificazione liberatoria di integrale applicazione contratta.

Per le aziende multilocalizzate, con molteplici sedi operative, si propone istituzione di un comitato paritetico salute e sicurezza nazionale per affrontare nello spirito collaborativo tutta la legislazione in materia gli aspetti generali e di sistema.

## **Buoni Vacanza**

Occorre dare seguito all'avviso comune del precedente CCNL che indicava nell'ambito dell'espansione del turismo da parte delle fasce sociali più deboli uno degli strumenti che possono concorrere alla destagionalizzazione.

Si ripropone quindi la richiesta affinché le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti e destinate al finanziamento di buoni vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, coscome qualificato dall'art. 51 del decreto Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917; si chiede che le imprese del turismo per prime, non appena si rendesse operativa tale norma sulla defiscalizzazione, si rendano disponibili ad erogare una somma pari a 100 euro all'anno per ogni dipendente che intender utilizzare i buoni vacanza.

## **Salario**

Al fine garantire il potere d'acquisto dei salari in un settore che questo fronte soffre da tempo una crisi si richiede un incremento pari a 135 euro dal VI al IV livello, prevedendo la riparametrazione solo per i livelli successivi.

Adeguamento di tutte le indennità con particolare incremento dell'indennità festiva e domenicale al 25%

Si richiede l'anticipo dell'inizio della fascia notturna alle ore 22.00

Abrogazione articolo 428 (agenzie viaggi minori con salario più basso)

Dovrebbe essere valorizzato il secondo livello di contrattazione, attraverso una filosofia integrativa e non sostitutiva del CCNL; dando spazio al governo contrattato dell'organizzazione del lavoro e stabilendo risorse certe da destinare a questo livello di negoziazione.