

Seminario Turismo - Intervento Carmelo Caravella, Roma 13 e 14 dicembre 2004

Seminario FILCAMS FISASCAT UILTuCs "La situazione contrattuale ed economica nel settore del turismo" Intervento di Carmelo Caravella

Il 6-12-04 stato firmato il documento sul sistema turismo che entra a far parte dell'accordo sul mezzogiorno siglato da Cgil, Cisl e Uil con tutte le associazioni imprenditoriali. E la prima volta che il turismo acquista questa rilevanza in un accordo interconfederale, c'è da ben sperare per il futuro. Nell'accordo, che distribuiremo domani, viene citato il documento del Cnel a cui faceva riferimento Vanni nell'intervento di apertura dei nostri lavori e che abbiamo un po' tutti, a suo tempo, contribuito a scrivere. Detto questo passo alla relazione introduttiva.

Lo scopo principale di questo nostro seminario di costruire uno stimolo alle nostre attività nell'arco del 2005. Anno che ci separa dalla scadenza e quindi dal rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del nostro settore. Abbiamo bisogno di rilanciare la contrattazione di secondo livello, in particolare quella territoriale.

Lo stato attuale della contrattazione di secondo livello nel settore del turismo tutto sommato soddisfacente. Infatti abbiamo una copertura complessiva, intesa come contratti che tuttora si applicano ai lavoratori, che oscilla tra il 25 e il 30% degli addetti del settore, con punte maggiori nel comparto alberghiero mentre abbiamo una maggiore difficoltà di tenuta per quel che riguarda la ristorazione collettiva e nei pubblici esercizi. Nei settori come agenzie di viaggio, campeggi, bingo abbiamo una contrattazione quasi assente, salvo quando questi settori non sono ricompresi in accordi multicomparto. Nonostante questo, possiamo dire che la copertura complessiva rimane accettabile.

Che cosa deludente? E la quantità degli accordi stipulati e rinnovati nel periodo che ci separa dal penultimo contratto. Abbiamo volutamente preso un periodo lungo 8 anni perché ci sembra utile dare il segnale, che non stiamo parlando di una difficoltà episodica, legata magari alle recenti difficoltà economiche del settore, ma di un periodo ampio che comprende anche il periodo di massimo sviluppo del settore.

Non a caso se torniamo ad un'altra relazione fatta sulla contrattazione di secondo livello nel terziario, nel turismo e nei servizi: tenuta a Roma il 5 e 6 giugno 2000, relatore Pierangelo Raineri. La relazione partiva ricordando che nel 1962 esistevano 875 contratti collettivi di lavoro nell'insieme di tutto il terziario, di cui 146 erano nel commercio, quelli del turismo erano 38, e 108 erano accordi territoriali. Continua, sottolineando che nel settore del turismo risultavano stipulati 10 contratti territoriali, nel terziario 4 contratti territoriali e chiudeva chiedendo un impegno straordinario nella ristorazione collettiva per recuperare 10 anni di mancati rinnovi.

Nell'arco che va dal 2000 a questa fine del 2004 non abbiamo recuperato per niente questa situazione deficitaria, quindi il giudizio che dobbiamo dare che siamo di fronte ad un dato negativo tutt'altro che contingente. La difficoltà contingente forse legata al ritardo di 18 - 24 mesi che abbiamo impiegato per rinnovare il contratto collettivo nazionale di lavoro. Nella cartellina trovate il Cd realizzato dall'osservatorio della contrattazione istituito presso lente bilaterale. Questo impegno stato preso proprio in occasione di quel convegno e lo abbiamo sia pure parzialmente rispettato.

E' evidente che ci troviamo di fronte ad una situazione che potete misurare anche da soli. La domanda ovvia quali sono le ragioni di questo stato di cose? La nostra risposta che dipende da molti fattori, che operano in maniera tra loro collegata. Il primo - antico - ma non per questo meno importante: la polverizzazione strutturale della dimensione di impresa. Non a caso, uno dei punti principali del citato accordo interconfederale l'obiettivo di far crescere la dimensione media delle imprese.

E' un discorso che ci porterebbe lontano, ma nel settore nel periodo citato con un incremento della dispersione. I dati del censimento lo confermano (es. i dati ricavati dal censimento stesso nel sito della Confcommercio). Ma un dato più preoccupante l'andamento degli investimenti esteri in Italia. Possiamo evidenziare due periodi uno precedente al 2000 che ha visto crescere la dimensione e gli investimenti delle multinazionali nel settore in Italia, nel periodo successivo la tendenza si inverte anche con dismissioni significative, un esempio

tra i tanti la vicenda TUI e Alpitour. Unica eccezione paradossale e vistosa: il settore della ristorazione in appalto che invece ormai paragonabile alla grande distribuzione: da un lato le multinazionali dall'altro sempre meno aziende italiane con l'incremento poderoso all'interno della posizione di queste ultime delle Cooperative. Questo tipo di analisi mi porterebbe fuori strada, ma bene dircelo non stiamo parlando di un fattore di polverizzazione legato solo ad una situazione nazionale, ma anche ad una relativa riduzione dell'impegno internazionale nel nostro Paese.

Altro fattore strutturale - spesso citato nelle nostre discussioni interne dell'ultimo periodo - la tendenza da parte delle imprese a reagire alla competizione crescente intervenendo solo sul fattore dei costi ed in particolare, ovviamente, in un settore labour intensive come il turismo, sul costo del lavoro. Con il primato nel nostro settore del lavoro nero e della precarizzazione del lavoro e con le note conseguenze sul fronte della qualità Ci torneremo perché anche su questo vi sono specifici obiettivi inseriti nell'accordo interconfederale.

Altro fattore lo ricordava pocanzi Vanni e cioè l'inesistenza di una politica del settore nel nostro paese. Anche se nel periodo citato rientra la riforma 135 realizzata nel 2001 massimo impegno in questa direzione. Ma quella stessa riforma, come tutti sapete, rimasta largamente inapplicata, ammesso che fosse sufficiente.

Ovviamente diversa la situazione della ristorazione d'appalto. Al fenomeno storico della contrazione del settore privati legata al passaggio ai ticket, ha fatto da contraltare lo sviluppo del settore degli appalti pubblici, scolastico e sanitario in primo luogo. E facile sintetizzare la nostra battaglia più importante quella contro le gare al massimo ribasso ed a favore dell'offerta economicamente più vantaggiosa condizione indispensabile ad aprire il discorso qualità difesa del lavoro nel comparto.

Questi fattori generali certamente non nuovi, ma persistenti sono legati, in maniera crescente a fattori organizzativi. Infatti alla frammentazione delle aziende si associa un forte pluralismo dell'organizzazione della rappresentanza. Pluralità che si rispecchia nei quattro contratti del settore ed in oltre 20 associazioni di rappresentanza delle nostre controparti. A noi, anche se spesso lo diciamo sotto voce perché non ci è certamente utile, sembra evidente la crescente difficoltà della rappresentanza delle imprese del settore. Per correttezza citiamo anche un'analisi sulle nostre debolezze di rappresentanza. Infatti rappresentiamo principalmente aziende con più di 50 addetti, concentrati nell'alberghiero e nella grande ristorazione, e conseguentemente una minoranza di addetti nel settore, anche se va detto che almeno noi siamo in relativa controtendenza perché negli ultimi 4 anni, il peso organizzato del sindacato nel settore considerevolmente cresciuto.

Infine questo insieme di fattori, si collegano e si combinano sia con le recenti difficoltà economiche che alle modifiche della struttura organizzativa delle imprese, cito per brevità quella più nota: la diffusione delle prenotazioni all'ultimo minuto conseguenti alla diffusione di Internet.

Mi fermo qui perché sto invadendo il campo di riflessione della relazione e della tavola rotonda di domani mattina, ma volevo rendere evidente che i 2 temi, quello di oggi e quello di domani, sono tra di loro strettamente legati.

In estrema sintesi quello che potrebbe essere il messaggio forte di questi 2 giorni: Se la qualità una sfida generale per il settore, da coniugare in tutti i suoi aspetti, ambientali, culturali e sociali. Se le risorse umane sono la componente insostituibile di questo sviluppo. Allora il decollo della contrattazione territoriale può essere collegato ad una concertazione sul territorio - con le nostre controparti di sempre e le istituzioni - che faccia fare un salto di qualità sia alle relazioni che alle condizioni di lavoro, sia alla formazione che alla professionalità.

Ho sviluppato le riflessioni fatte finora partendo da un'analisi quantitativa degli accordi, in realtà non sarebbe difficile fare la stessa analisi partendo dai contenuti. Ma abbiamo ritenuto che trattandosi del secondo livello, potrebbe troppo facilmente essere scambiata per una facile critica agli altri, quindi ripeto l'importante sarebbe farla la contrattazione. Daltronde il contratto collettivo nazionale di lavoro scade il prossimo anno e sarà quindi necessaria una sintesi della contrattazione e dei suoi contenuti, nella discussione che faremo per la presentazione della nuova piattaforma. Oggi vogliamo concentrarci sulla spinta ad utilizzare quest'anno per la contrattazione di secondo livello, scelta facilitata dal fatto che per quanto ci riguarda, e ferma restando la discussione in atto a livello confederale, abbiamo scelto di non modificare la struttura e le modalità nonché i contenuti principali della contrattazione stessa. Rimangono quindi quelli definiti da tempo. Semmai, intendiamo concentrarci su alcune scelte piuttosto che modificarle.

Partiamo dalla struttura. A livello aziendale, per le aziende sopra i 15 dipendenti, a livello territoriale, per le aziende inferiori ai 15 dipendenti e per quelle maggiori che non hanno la contrattazione aziendale. Per memoria ricordo che nel contratto specifichiamo che il livello territoriale per le agenzie di viaggio coincide con quello regionale e per la ristorazione collettiva coincide invece con quello provinciale. Abbiamo già sottolineato come il livello territoriale debba sviluppare un sistema di relazioni per essere efficace, sviluppando un livello istituzionale accanto a quello contrattuale. La scelta oggi di renderli ancora più interdipendenti. Facciamo alcuni esempi sul filone istituzionale che costituiscono scelte di priorità ma non di esclusività. Nell'accordo interconfederale citato vi è un lungo capitolo sul contrasto del lavoro nero e del lavoro sommerso. Questo per noi è una piaga antica ed evidente che le azioni che dovrebbero essere promosse subito riguardano in tutti i tavoli della verifica che i bandi ed appalti attivati dagli enti locali e dalla pubblica amministrazione prevedano la clausola sociale del rispetto dei contratti e delle condizioni di lavoro, contrastando la pratica del ricorso al massimo ribasso. Ricordo che questo per noi significa anche riprendere l'attività degli osservatori degli appalti di ristorazione collettiva, sviluppandola o accompagnandola verso la costruzione di capitolati tipo. Secondo caso. Il rapporto con i livelli istituzionali, per supportare l'attività di contrattazione sui progetti di formazione continua collegata ai fondi interprofessionali. Ricordo e rinvio per i dettagli e i contenuti alle iniziative seminariali che abbiamo unitariamente promosso con gli enti bilaterali nazionali nell'ultimo mese, e in particolare sugli avvisi di Forte e di Fonter. Terzo caso. La questione dei sistemi turistici locali che hanno un ruolo importante e, secondo noi, potrebbero segnare la ripresa vera di un'attenzione al mezzogiorno, ma non solo, allo sviluppo del turismo. Ho evidenziato la rete di accordi che sarebbe necessaria su 3 punti importanti, necessari, ma non esclusivi.

Passiamo ai contenuti più propriamente rivendicativi. Facciamo riferimento, come sempre, ad alcune piattaforme ed accordi principali. Ad esempio, nella giornata di sabato abbiamo realizzato l'accordo nazionale a valere per tutte le aziende del gruppo alberghiero Ciga Starwood, e quindi mi è facile da quell'accordo, trarre alcune linee di sviluppo. Dicevo all'inizio che nel nostro settore da un lato il lavoro nero e l'altro la precarizzazione, la fanno da padrone. Nel settore alberghiero in questo momento il fenomeno più vistoso sono le terziarizzazioni. Noi stiamo sviluppando, lentamente forse, ma in maniera molto positiva, un sistema che da un lato ricerca la contrattazione ovunque sia possibile, dall'altro lato cerca di definire insieme alle controparti il core Business della ricettività alberghiera, che vada dalla consegna delle chiavi alla salita in camera, alla pulizia, alla riconsegna delle chiavi questo non certamente trascurando la ristorazione o altri aspetti comunque oggetto della contrattazione, ma per cercare di mettere un perimetro ben preciso all'attività della ricettività alberghiera. In prospettiva può venire anche un punto di riferimento per la definizione dei regolamenti Comunali o provinciali sulla ricettività. E quello che abbiamo realizzato nell'accordo citato prima con la catena Starwood, ma anche allo Star Hotel Terminus di Napoli. Accanto abbiamo richiesto una rete di conoscenza e supporto informativo su tutta la questione del franchising. L'azienda madre deve fornire un preciso elenco delle attività di franchising realizzate, nonché l'impegno vale solo per il futuro - ad organizzare il primo incontro tra le organizzazioni sindacali e la proprietà del franchising. Qui si tratta di un incontro, mentre sul resto stiamo parlando di contrattazione. Sta a noi poi trasformare quell'incontro in una capacità di relazioni sindacali.

Sul mercato del lavoro, vista anche la situazione particolare della stesura contrattuale, pensiamo che questo tema debba rimanere per il momento legato agli approfondimenti fatti nel contratto. Mi corre l'obbligo avendo citato la stesura del contratto stesso una precisazione sui ritardi su alcuni istituti, penso ad esempio alla sanità integrativa anche se non questo l'oggetto del seminario. Noi abbiamo fatto alla controparte delle proposte unitarie, partendo dalle conclusioni realizzate nel contratto del Terziario. Il ritardo quindi dovuto solo alle divisioni tra le nostre controparti.

Un secondo aspetto: dobbiamo farci aiutare molto dai possibili accordi sulla formazione continua per recuperare una capacità di analisi dell'organizzazione del lavoro che permetta poi di dire quali sono le professionalità da formare e per collegarle a percorsi di carriera.

L'altro aspetto, ed giusto parlarne, quello salariale. Abbiamo due strade, la prima ben tracciata. Nel contratto abbiamo elencato gli elementi costitutivi di una contrattazione del salario per obiettivi differenziandoli a seconda dei diversi comparti. Questo anche in risposta alle sollecitazioni arrivate dalla contrattazione territoriale precedente. Trovate tutti i riferimenti possibili. Per correttezza abbiamo aggiunto che l'elenco non è esaustivo. Ma voglio sottolineare due questioni. La prima: dobbiamo fare attenzione non soltanto agli elementi indicatori che vengono presi in considerazione, ma al loro percorso temporale. Studiando gli accordi si evidenzia una sorta di fenomeno di saturazione. I primi 2 o 3 anni il premio dai risultati soddisfacenti, poi, dato che il premio fa riferimento ai risultati degli anni precedenti, c'è una sorta di fattore di accumulo che rende lo sviluppo ulteriore difficile. In Ciga abbiamo scelto di mettere non solo la classica verifica dell'andamento del premio dopo 2 anni, ma dopo 2 anni si abbassa il riferimento agli anni precedenti riducendo la pendenza del premio stesso. Il ragionamento questo non bisogna solo fare bene i calcoli che il premio butti nell'anno in corso e nell'anno successivo, bisogna trovare dei momenti di verifica che permettano di azzerare e di ripartire. L'altro lato dello stesso problema di trasferire una parte di quanto

raggiunto negli anni precedenti a una soglia che sia in qualche misura garantita ai lavoratori. Poi se la chiamiamo consolidato, o in un altro modo, non importante, ma una parte del premio va legata ad obiettivi sicuramente raggiungibili. Faccio l'esempio, evidente che se un albergo come quelli della catena Ciga-Starwood vanno sotto il 40% dell'occupazione camere, la discussione che dovremmo fare è un'altra e non quella del premio.

Come vedete ho concentrato l'attenzione su 3 soli obiettivi, questo non perché l'intenzione nostra sia di escluderne altri, ci sembrava però utile, accanto alla riconferma delle nostre abituali politiche rivendicative, cercare di scegliere le priorità di far sì che fosse possibile concentrare l'iniziativa sulle parti più significative e utili a sollecitare una rapida apertura delle trattative stesse.

Concludo con una citazione. Nella storia della contrattazione inconfutabile che le fasi che sono state caratterizzate da una forte contrattazione di secondo livello sono le uniche che hanno visto svilupparsi successivamente, e solo successivamente, sistemi contrattuali più completi e più apprezzabili.