

TURISMO CONFCOMMERCIO, Ipotesi Piattaforma rinnovo CCNL 12/11/2001

Ipotesi di Piattaforma

Rinnovo CCNL Turismo

Assemblea Nazionale

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS UIL

12 novembre 2001

Roma - Hotel Massimo d'Azeglio

Premessa

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

Lo scenario ha visto in questi ultimi anni crescere continuamente il ruolo del turismo nel panorama economico generale.

Il fatturato del Turismo di circa 140.000 Miliardi di Lire all'anno.

Nel settore la dinamica occupazionale negli ultimi anni è risultata sempre in crescita.

Con la progressiva riduzione dei tempi di lavoro, conseguenti anche alle crescenti innovazioni tecnologiche, in futuro il cittadino avrà tempo a disposizione ed è quindi prevedibile che crescerà la domanda di impiego del crescente tempo libero, ma con una crescente competizione.

Una maggior competitività si ottiene soprattutto attraverso la qualità del servizio.

La qualità del servizio dipende anche da una buona qualità del lavoro nel settore e per questo il CCNL diventerà sempre più uno strumento importante nell'ambito del sistema di relazioni sindacali.

La diversa crescita tra valore aggiunto a prezzi correnti e retribuzioni ha registrato negli ultimi tre anni alcuni scostamenti ed esistono quindi le condizioni per un recupero di produttività per un recupero delle differenze salariali registrate anche per la diversa dinamica tra inflazione programmata e inflazione reale.

L'occupazione e la crescita nel turismo in quanto è anche aumentata la domanda turistica, ma occorre stabilizzare l'occupazione e le forme di impiego.

Per i prossimi anni si prevede una crescita del PIL ed anche la ulteriore crescita dell'incidenza dell'economia

turistica sul pil.

Lattacco terroristico agli USA e lo scenario di guerra conseguente hanno generato seri problemi anche nel Turismo in tutto il Mondo e quindi anche nel nostro Paese ma occorre sviluppare - attraverso la capacità di confronto tra le parti e con le Istituzioni - nuovi strumenti contrattuali, anche attraverso la Bilateralità ed extracontrattuali (norme sugli ammortizzatori sociali) in grado di superare le emergenze in modo più strutturato.

Contemporaneamente dovranno essere sviluppati e stabilizzati i tavoli di confronto costituiti sulle tematiche di settore a livello istituzionale sia al Ministero Attività Produttive che nei singoli livelli regionali, partendo dalla occasione della applicazione della legge 135/01.

Il sistema di relazioni sindacali stabilito dal contratto dovessere sempre più consolidato e reso esigibile ai vari livelli di confronto individuati, anche al fine di costruire un complesso di norme che favoriscano la contrattazione e la capacità negoziale di affrontare le tematiche di settore.

Per il settore del Turismo indispensabile avviare un confronto istituzionale a partire dalla legge 135/01, in particolare sui seguenti temi:

Regole appalti, clausola sociale.

Lotta al lavoro nero e sommerso.

Previdenza obbligatoria in relazione al lavoro flessibile,

part-time,

lavoro stagionale ,

fisco,

applicazione erga omnes CCNL,

Figure professionali,

Standard minimi qualitativi ecc.

Relazioni Sindacali

Nell'ambito delle norme vigenti occorre continuare nella direzione della valorizzazione del secondo livello contrattuale, con particolare riferimento a quello territoriale. In questa direzione si citano a titolo esemplificativo:

a) la necessità di una migliore definizione nelle parti speciali delle materie previste al livello territoriale, in particolare sottolineando che a questo livello applicato quanto previsto dall'accordo del 23-7-93 sulle materie non trattate al 1° livello e che sono per sé trattabili

b) Il Secondo livello di contrattazione nonostante i positivi sviluppi non è ancora praticato in modo generalizzato, a parte le aziende ed i territori dove tradizionalmente si sviluppa la contrattazione.

In alcuni casi vi sono state contrattazioni anche innovative, su singoli istituti contrattuali, da riportare nel CCNL.

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. E' perciò necessaria una procedura che responsabilizzi le controparti sulla reale realizzazione della contrattazione a partire da verifiche semestrali nazionali e regionali;
- La contrattazione Integrativa in relazione alla flessibilità ai mercati del lavoro locali.
- Lattivazione degli strumenti di rilevazione e monitoraggio delle dinamiche del settore e del suo andamento, tramite gli enti bilaterali, superando i limiti attuali.

Nel contempo il crescente tasso di concentrazione e di multinazionalizzazione del settore rende necessaria la costruzione di specifiche procedure di rapporto con le aziende aventi dimensioni nazionali, e aziende con attività in più nazioni, anche in riferimento alla costruzione dei CAE (Comitati Aziendali Europei).

Diritti Sindacali

Diritti di Parità - Forte esigenza di costruire strumenti atti a rendere effettivo l'esercizio del diritto d'assemblea e alla rappresentanza sindacale, non esercitata per molti lavoratori del settore. Procedere ad una revisione e ad una messa a punto degli strumenti contrattuali per la parità (pari opportunità) e per il sistema di regole e di diritti sindacali per il loro funzionamento, sulla scorta di quanto già previsto in analogia per i CAE da esercitare nel secondo livello di contrattazione.

Inserire uno schema tipo di codice di condotta in materia di molestie sessuali e dignità della persona nei contratti collettivi e aziendali. Le difficoltà incontrate fanno sì che si renda utile il concentrarci sulla istituzione di un ulteriore monte ore di permessi sindacali a livello interaziendale.

Brevi e azioni formative - di costruire, per far venire la parità opportunità positive del diritto d'assemblea e alla rappresentanza sindacale, non esercitata per molti lavoratori del settore.

Applicazione della L. 53/2000 (congedi parentali) - Le difficoltà incontrate fanno sì che si renda utile il concentrarci sulla istituzione di un ulteriore monte ore di permessi sindacali per il loro funzionamento, sulla scorta di quanto già previsto in analogia per i CAE da esercitare nel secondo livello di contrattazione.

Bilateralità

Le difficoltà incontrate fanno sì che si renda utile il concentrarci sulla istituzione di un ulteriore monte ore di permessi sindacali a livello interaziendale. Realizzazione e rilancio dei compiti degli Enti stessi sia a partire dalla effettiva erogazione/valorizzazione di servizi previsti (es. servizi di credito bancario, corsi di formazione, corsi di aggiornamento) sia con l'istituzione della tipologia di servizi da offrire stabiliti dalla contrattazione collettiva. Le difficoltà incontrate fanno sì che si renda utile il concentrarci sulla istituzione di un ulteriore monte ore di permessi sindacali a livello interaziendale.

Occorre stabilire un sistema di regole e di diritti sindacali per il loro funzionamento, sulla scorta di quanto già previsto in analogia per i CAE da esercitare nel secondo livello di contrattazione.

Consolidare il ruolo degli Enti Bilaterali attraverso una rete degli stessi e promuovendo l'adozione di standard minimi comuni di servizi in relazione alle attività individuate dalla contrattazione collettiva. Le difficoltà incontrate fanno sì che si renda utile il concentrarci sulla istituzione di un ulteriore monte ore di permessi sindacali a livello interaziendale.

Il percorso della bilateralità dovrebbe puntare ad ottimizzare lo svolgimento di compiti contrattuali previsti, prevedendo anche fasi di unificazione degli stessi.

Valorizzare e rendere sempre più operative le Commissioni paritetiche conciliazione e arbitrato.

Occorre rilanciare i compiti delle commissioni paritetiche già previste dal DL. 80 e dalla contrattazione: interpretazioni ed applicazioni di norme contrattuali ai livelli di competenza

Formazione

La competitività si gioca anche con la qualità del servizio: è indispensabile agire rapidamente per garantire lo

sviluppo della professionalità degli addetti del settore turismo: la formazione continua dovrebbe essere il vero investimento del futuro sia per le imprese che per i lavoratori.

Occorre inoltre garantire l'effettivo esercizio dei programmi formativi connessi a particolari tipologie di impiego (Apprendistato, CFL, ecc.) anche sulla base di moduli e corsi predisposti e/o effettuati dagli Enti Bilaterali.

Concordare un sistema di formazione continua per il personale in forza alle aziende, anche per i lavoratori stagionali, in modo da permetterne l'inserimento in percorsi di carriera e sviluppo della professionalità

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 e riqualificazione

Valorizzazione della professionalità

Si ritiene necessario che la contrattazione collettiva, in collaborazione con le istituzioni, si occupi di definire e realizzare le iniziative di formazione e di sviluppo del personale, anche attraverso la creazione di percorsi di apprendistato e di corsi di formazione continua, in modo da garantire l'effettivo esercizio dei programmi formativi connessi a particolari tipologie di impiego (Apprendistato, CFL, ecc.) anche sulla base di moduli e corsi predisposti e/o effettuati dagli Enti Bilaterali. Si ritiene inoltre necessario che la contrattazione collettiva si occupi di definire e realizzare le iniziative di formazione e di sviluppo del personale, anche attraverso la creazione di percorsi di apprendistato e di corsi di formazione continua, in modo da garantire l'effettivo esercizio dei programmi formativi connessi a particolari tipologie di impiego (Apprendistato, CFL, ecc.) anche sulla base di moduli e corsi predisposti e/o effettuati dagli Enti Bilaterali. Si ritiene inoltre necessario che la contrattazione collettiva si occupi di definire e realizzare le iniziative di formazione e di sviluppo del personale, anche attraverso la creazione di percorsi di apprendistato e di corsi di formazione continua, in modo da garantire l'effettivo esercizio dei programmi formativi connessi a particolari tipologie di impiego (Apprendistato, CFL, ecc.) anche sulla base di moduli e corsi predisposti e/o effettuati dagli Enti Bilaterali.

Struttura e dinamica salariale

Ridefinizione della scala parametrica, anche in relazione a quanto previsto al punto precedente.

Incrementi della retribuzione sulla base dei criteri stabiliti dal protocollo del 23-7-93, tenendo conto della necessità di recupero del potere di acquisto delle retribuzioni e del recupero della produttività

Previdenza Integrativa

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.

Assistenza complementare

Si chiede l'istituzione di un fondo complementare di assistenza sanitaria. L'obiettivo potrebbe essere la costituzione di un fondo che inizi dalle esperienze maturate all'interno del QUAS con interventi focalizzati a specifiche aree non coperte dal SSN.

La platea di riferimento dovrebbe includere, ovviamente con meccanismi e garanzie specifiche anche i lavoratori temporanei e stagionali.

Il CCNL dovrprevedere le necessarie destinazioni economiche per l ;avvio di un sistema di assistenza integrativa.

Stagionalit

Nellambito del sistema di Contrattazione per i lavoratori stagionali occorre affrontare:

Erogazioni salariale in relazione ai premi di risultato ed ai premi di stagionalit

Contrattazione delle forme di prestazione

Mercato del lavoro / diritto di precedenza

Salario differito / ind. Malattia / bilateralit

Situazione Fiscale e previdenziale (tavolo istituzionale/premessa)

Orario di Lavoro

Al fine di sviluppare ulteriormente e di stabilizzare looccupazione necessario disincentivare lo straordinario, aumentandone i costi e le relative indennit

Diritti individuali

Separazione del periodo di malattia dallinfortunio, prevedendo per l ;infortunio la conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Rivedere normativa al fine di superare le possibili penalizzazioni in relazione al sistema previdenziale, per i lavoratori che percepiscano le indennit; di malattia / infortunio

Quadri

Inserire nellapposito capitolo Quadri la regolamentazione completa dei seguenti aspetti:

Assistenza Integrativa (Quas)

Formazione continua

Aggiornamento professionale

Trattamento per mobilita trasferimento

Assicurazione responsabilitcivile verso terzi

Sistema appalti

Quanto oggi previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro in materia di appalti, rappresenta un significativo punto di analisi delle problematiche relative alle regole che il mercato deve rispettare per garantire trasparenza e qualitedel servizio agli utenti oltre alla stabilitoccupazionale per i lavoratori che

operano nel settore.

Occorre ora a nostro avviso che le parti passino dalle enunciazioni alla individuazione ed attivazione di strumenti che garantiscano l'efficacia dell'azione comune.

A tale scopo le parti dovranno prevedere:

Terzietà che dovrà svolgere lente bilaterale in termini di: elenco delle imprese che applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore; qualificazione e riqualificazione professionale; Sviluppare un confronto documentato ed un sistema di regole al fine di evitare sistemi di appalti/terzietà imparziali e regole da attivare nel settore; sistemi di organizzazione del lavoro nel loro complesso.

negli osservatori una apposita sessione per lo studio ed il monitoraggio dell'andamento degli appalti sia **pubblici** che **privati**.

Compiti e funzioni che dovrà svolgere lente bilaterale in termini di: elenco delle imprese che applicano il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore**; quali criteri affrontare l'azione di gestione come la concorrenza mondiale, la rapidità dei progressi tecnologici, l'introduzione della moneta unica e l'integrazione di studi **Stato** e **Unione** sul riparto del **lavoro** da attivare nel settore; ecc.

Tutte le osservazioni formulate in sessione e le conclusioni industriali e **regole da attivare nel settore** degli appalti e queste **si debbono** prendere in **misura** dalla qualità dei sistemi di relazioni industriali.

Compiti e funzioni che dovrà svolgere lente bilaterale in termini di: elenco delle imprese che applicano il **Dialogo Sociale** e **nazionale** di **rapporti** di **settori** **qualificati** e **pari** **qualificati** di **professionale** interesse crescente nello sviluppo del dialogo a livello europeo. Ci può essere verificato nei contributi congiunti a livello **settoriale** e **comunitario** **regole da attivare nel settore**; ecc.

Magli delegati **sociali** **appalti** **essenziale** **per lo studio** **industriale** **deve essere** **data** **la** **parità** **degli** **appalti**, **sia** **pubblici** **che** **privati** **deve** **essere** **rafforzata** **e** **deve** **dare** **piena** **cittadinanza** **al** **sindacato** **oltre** **che** **al** **Consiglio** **d'Azienda**.

Occorre creare nuovi e piú efficienti canali per lo scambio di informazioni; abbiamo constatato ad esempio, soprattutto dopo l'11 settembre, che il confronto tra le parti non ha sviluppato quel necessario processo di coordinamento delle politiche da mettere in campo per fronteggiare i riflessi negativi.

Ci è essenziale per lo sviluppo del dialogo sociale sia a livello europeo che nazionale perché consente alle parti di mantenere i propri componenti aggiornati su questioni che li interessano direttamente, rendendoli consapevoli degli sviluppi politici del settore. Il problema ; che le attività del dialogo sociale e le politiche dei CAE non sono familiari ai lavoratori ed ai datori di lavoro negli Stati membri ed occorrerà invece consolidare una prassi negoziale in tal senso.