

AICA  
Associazione Italiana Catene Alberghiere



# **DOCUMENTO AICA**

**Seconda stesura del 17 ottobre 2002**

# AICA

Presentazione documento AICA .....	pag.	3
Classificazione del Personale .....	"	4
Flessibilità .....	"	5
Assistenza sanitaria integrativa .....	"	7
Ammortizzatori sociali .....	"	8
<i>Allegato ad Ammortizzatori sociali</i> .....	"	11
Procedure di raffreddamento e conciliazione .....	"	14
Retribuzione .....	"	16
Calcolo dei ratei .....	"	17
Forme di Contratto di lavoro .....	"	18
Varie .....	"	19

## NOTA

Le **INTEGRAZIONI** , rispetto al documento presentato il 14 ottobre, sono state inserite in **GRASSETTO CORSIVO**.

Le **SPECIFICAZIONI**, rispetto al documento presentato il 14 ottobre, sono state inserite in **GRASSETTO**.

# AICA

## PRESENTAZIONE DOCUMENTO AICA

AICA - nella consapevolezza del suo ruolo al tavolo negoziale per il rinnovo del CCNL scaduto lo scorso 31 dicembre 2001, e nel ribadire che considera necessario giungere ad una rapida e condivisa definizione della vertenza - ritiene opportuno formulare una propria proposta **che, nelle pagine successive, viene illustrata più dettagliatamente rispetto a quanto già detto per le vie brevi.**

**Le tematiche affrontate nel documento sono quelle considerate massimamente importanti per il conseguimento di un'intesa e sulle quali le Parti avevano ritenuto opportuno focalizzare l'attenzione e concentrare i propri sforzi per giungere rapidamente ad una positiva conclusione della trattativa di rinnovo.**

AICA, nel confermare quanto detto sin dal primo incontro, ovvero che considera centrale la propria peculiarità e rappresentatività nel panorama associativo, ritiene imprescindibile definire idonee soluzioni che facciano specifico riferimento al campo di applicazione del proprio CCNL, e ciò indipendentemente da quanto possa essere conseguito da altri CCNL del comparto turismo.

**AICA, nel predisporre la proposta allegata, nella quale formula soluzioni circa quegli elementi considerati essenziali nella Piattaforma presentata dalle Organizzazioni Sindacali, ha inteso realizzare un "unico pacchetto" che consegue un proprio equilibrio complessivo; ciò non significa che altre tematiche presenti nella Piattaforma non verranno trattate, ma che per la loro discussione ed il raggiungimento delle relative intese dovrà essere conseguito e mantenuto lo stesso equilibrio complessivo che ha ispirato la presente proposta, fermo restando il prioritario obiettivo fin ora condiviso di una rapida conclusione della vertenza.**

AICA, nel rendersi pienamente disponibile ad analizzare al tavolo di trattativa i singoli punti della proposta per fornire alle OO.SS.LL. qualsiasi ulteriore chiarimento in merito alla stessa, ritiene indispensabile che le Parti definiscano una agenda di lavori serrata e compatibile con i tempi previsti per l'erogazione degli aumenti contrattuali di cui all'allegato documento; a tale proposito si ritiene necessario ed opportuno evidenziare che la proposta ha un equilibrio ed una logica complessiva solo se si rispettano tali tempi, trascorsi i quali, la stessa perde l'efficacia e la valenza che AICA ha inteso attribuirle.

**AICA fa inoltre presente di essere disponibile, ove le Parti ne rilevassero l'opportunità e la convenienza, a tentare di promuovere una riunione di tutte le parti firmatarie dei diversi CCNL del Settore Turismo perché, limitatamente al tema della cosiddetta Bilateralità – e più specificatamente a quanto proposto nei capitoli dell'Assistenza Sanitaria Integrativa e degli Ammortizzatori Sociali - possano essere individuate soluzioni che abbiano valenza unitaria per l'intero Settore; qualora fosse accertata l'indisponibilità di una o più parti firmatarie dei CCNL del Settore Turismo ad aderire all'iniziativa AICA, questa ultima farà quanto in suo potere perché possano essere quantomeno individuate, sulle tematiche di cui sopra, soluzioni unitarie per la rappresentanza del Turismo di Confindustria.**

# AICA

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

AICA – nel ribadire che considera essenziale ridefinire l'attuale classificazione del personale in modo più consono alle peculiarità ed alle caratteristiche delle imprese ad essa associate, e nella consapevolezza che tale delicata tematica richiede, per la migliore definizione, appropriati ed idonei tempi di confronto/dibattito tra le Parti; considerato però che è diventato primario interesse per le Parti definire in tempi estremamente rapidi l'accordo per il rinnovo del CCNL AICA, scaduto il 31 dicembre 2001, e considerato ulteriormente che le tempistiche per una coincidente definizione delle diverse tematiche non rendono compatibile il contemporaneo conseguimento di tutti gli obiettivi – propone che:

- la Commissione Tecnica congiunta – già insediata tra le Parti e che ha avviato una prima fase di discussione partendo dal riesame di un documento frutto di una precedente attività giudicata propedeutica al conseguimento del risultato atteso – si trasformi in Commissione Tecnica Permanente;
- i lavori della Commissione proseguano con scadenza massima al 31 dicembre 2003;
- entro la suddetta data la Commissione si impegni a conseguire il raggiungimento di un accordo che definisca una nuova Classificazione del Personale ed una nuova Scala parametrica a valere per il CCNL AICA; la nuova Classificazione del Personale andrà in vigore a decorrere dall'1/1/2004 e gli effetti della nuova Scala parametrica si avranno con la definizione dell'accordo per il prossimo rinnovo della parte economica;
- la Commissione Tecnica Congiunta si riunisca almeno due volte entro il mese di ottobre c.a. per verificare l'opportunità di anticipare, già in questa fase, l'inserimento, nell'attuale Classificazione del Personale, di alcune figure professionali.

La richiesta da noi avanzata circa l'inserimento nella Classificazione del Personale delle figure professionali presenti nelle Direzioni Generali, che caratterizzano l'unicità del CCNL AICA, potrà eventualmente essere specifico argomento di discussione della Commissione Tecnica Permanente.

# AICA

## FLESSIBILITA'

### Art.72 – Comma 4

***Alla luce del negativo andamento dei mercati turistici Nazionale e Internazionale connesso con gli attentati dell'11 settembre 2001, e del conseguente cambiamento del comportamento del consumatore/cliente che ha determinato una estrema variabilità dei tempi e delle modalità di prenotazione, tale da non consentire più alle aziende una attendibile e affidabile programmazione dei flussi e delle presenze, AICA – pur ribadendo l'intangibilità dell'Art.72 del CCNL – ritiene indispensabile che le aziende possano disporre di un numero di ore superiore a quanto attualmente indicato al comma 4 di tale articolo.***

La limitazione a 16 ore annuali viene elevata a 52 ore annuali

### Art.73 – Flessibilità

***Si propone che il titolo dell'Art. 73 sia così modificato:***

Art. 73 – Flessibilità per fronteggiare situazioni di maggiore attività

### **Art. .... – Flessibilità per fronteggiare situazioni di crisi**

La situazione, venutasi a creare dopo l'11 settembre 2001, ha determinato la necessità di individuare all'interno delle imprese una gestione dell'orario confacente con le improvvise ma perduranti diminuzioni di ricavi e, conseguentemente, di redditività.

La gestione dell'orario qui individuata – ***esclusivamente alternativa a ristrutturazioni di organico dovute a crisi nazionali o internazionali di valenza negativa per le imprese del comparto*** – è diversa e, pertanto, ***ne paragonabile ne confrontabile*** a quanto previsto dall'art.73 del CCNL AICA 10 febbraio 1999.

Previa specifica procedura negoziale a livello aziendale, le imprese potranno applicare – in tutta l'unità aziendale o in singoli reparti – un orario di lavoro settimanale inferiore alle 40 ore ma non oltre le 32 ore (per i lavoratori part time la riduzione sarà proporzionale alle ore previste per i lavoratori full time). L'orario di lavoro così determinato comporterà una struttura plurisettimanale su cui non sarà operata alcuna riduzione della retribuzione mensile.

La differenza tra le ore effettivamente svolte nella struttura dell'orario plurisettimanale e quelle previste dal normale orario di lavoro, saranno recuperate nei periodi di maggiore attività aziendale. Le settimane lavorative in cui saranno recuperate le ore non

# AICA

precedentemente svolte, non potranno superare le 48 ore (per i lavoratori part time l'aumento sarà proporzionale alle ore previste per i lavoratori full time), fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

Le ore recuperate non daranno luogo ad una retribuzione aggiuntiva né a quanto previsto dall'art.77 del CCNL AICA (lavoro straordinario), né a quanto previsto dall'art.44 del CCNL AICA (lavoro supplementare per i lavoratori part-time).

Le imprese, al termine della procedura negoziale, dovranno dare appropriata comunicazione della nuova strutturazione dell'orario a tutti i lavoratori coinvolti e alle loro rappresentanze aziendali. La comunicazione dovrà indicare i periodi di minore prestazione. Successivamente, le imprese forniranno la documentazione attestante la situazione creditoria, con indicazione del periodo di maggiore attività. Eventuali scostamenti, rispetto al programma come sopra definito, verranno tempestivamente comunicati.

Il periodo massimo entro il quale potrà essere effettuato il recupero delle ore di lavoro non precedentemente svolte non potrà eccedere un anno; qualora a livello aziendale dovesse essere verificata l'impossibilità di procedere al recupero di tali ore entro il termine massimo previsto, le Parti si incontreranno a livello aziendale per definire specifiche e idonee soluzioni alternative.

# AICA

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

In merito alla richiesta avanzata dalle OO.SS.LL., circa l'istituzione di un Fondo Sanitario Integrativo per i dipendenti del settore turismo, **AICA ritiene praticabile tale richiesta**, ed esprime la sua disponibilità ad individuare idonee soluzioni attuative per la costituzione del Fondo.

AICA ritiene che per la costituzione del Fondo sia possibile percorrere, in alternativa, una delle due ipotesi di seguito esplicitate:

1. costituzione di un Fondo Sanitario Integrativo, trasversale all'intero Settore turismo, cui aderiscano, con pari dignità, tutte le Organizzazioni imprenditoriali firmatarie dei diversi CCNL di settore.

**Con pari dignità AICA intende indicare che ciascuna componente abbia, all'interno dei diversi organi di controllo che saranno previsti dallo Statuto del Fondo, un peso specifico proporzionale alla massa degli importi contributivi che affluiranno al Fondo stesso;**

2. ampliamento delle competenze della Cassa di Assistenza Sanitaria istituita per i Quadri del settore (Qu.A.S.) e sua conseguente trasformazione, al fine di renderla compatibile sia a proseguire la sua attività, sia a conseguire i nuovi scopi connessi con l'ampliamento a tutte le categorie contrattuali dell'Assistenza Sanitaria Integrativa.

Sulla base dell'esperienza maturata con il Qu.A.S., ed in forza di specifici studi ed analisi attuariali che dovranno essere predisposti dalle Parti, dovrà essere previsto uno specifico nomenclatore e relativo tariffario, proporzionalmente ridotto rispetto a quello in uso nel Qu.A.S., sulla base della diversa contribuzione prevista.

E' di tutta evidenza che per AICA entrambe le ipotesi avranno efficacia normativa ed economica solo dopo che sarà stato approvato lo Statuto del Fondo Sanitario Integrativo o il nuovo Statuto del Qu.A.S., che dovranno prevedere il riconoscimento e la presenza dei rappresentanti di AICA negli organi statutariamente previsti.

A margine delle due proposte è comunque opportuno ipotizzare quale potrà essere il bacino di utenza del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa; a tal proposito AICA ritiene corretto che, oltre ai dipendenti a tempo indeterminato, dovranno essere assistiti anche i lavoratori con contratto a tempo determinato, purché oggettivamente compatibili con la durata del contratto e per i quali è però necessario individuare specifiche modalità di fruizione delle prestazioni del Fondo.

# AICA

## AMMORTIZZATORI SOCIALI

I tragici avvenimenti dell'11 settembre 2001 hanno messo in evidenza la necessità di dotare il settore turismo, ed in particolare le imprese ricettive, di appropriati ed idonei strumenti che possano consentire di fronteggiare simili situazioni di grave disagio.

Nei mesi scorsi AICA e le Organizzazioni Sindacali hanno affrontato la crisi ed hanno dato dimostrazione di grande senso di responsabilità raggiungendo significativi accordi, a carattere aziendale, che hanno consentito di non rendere ancora più pesante il negativo bilancio di questo particolare momento.

E' di tutta evidenza, però, che le Parti Sociali non possono essere lasciate sole a fronteggiare crisi di settore così importanti, ma è necessario che anche il Governo intervenga e, unitamente alle Parti Sociali, istituisca un tavolo di confronto triangolare, che consenta di individuare, definire ed attuare specifici ed idonei strumenti per il sostegno all'occupazione del comparto.

***AICA, a tale proposito, si rende immediatamente disponibile a farsi promotrice della richiesta al Governo per l'apertura del tavolo, a condizione di essere supportata in tale azione dalle Organizzazioni Sindacali e da quelle rappresentanze imprenditoriali che, come AICA, avvertono la necessità di dotare il comparto Turismo di specifici ed idonei strumenti per il sostegno all'occupazione.***

AICA – raccogliendo l'invito e le indicazioni contenute nella piattaforma presentata dalle OO.SS.LL. per il rinnovo del CCNL, e nella convinzione che è opportuno e necessario individuare idonei percorsi che consentano al settore di dotarsi di uno proprio specifico strumento – si rende disponibile, su tale tematica, al confronto con le OO.SS.LL. e, a tale proposito, propone le seguenti ipotesi:

- ❖ In considerazione che per garantire il miglior funzionamento di un meccanismo complesso quale potrebbe essere quello della costituzione di uno specifico Fondo del settore turismo, che consenta al comparto di dotarsi di un proprio sistema di ammortizzatori sociali, è necessaria una massa critica che sia la più vicina possibile alla totalità del bacino di utenza interessato, e che è certamente preferibile proporre al Governo soluzioni unitarie e condivise che rafforzano le stesse, AICA è disponibile – limitatamente a questo specifico tema – all'apertura di un tavolo triangolare di confronto che veda partecipi: il Governo, le OO.SS.LL. e le diverse rappresentanze datoriali firmatarie dei CCNL di settore.

**E' evidente che tale proposta potrà essere praticabile solo a condizione che tutte le componenti datoriali coinvolte abbiano, proporzionalmente al loro peso specifico, una pari dignità sia negli organi di controllo del fondo, sia nell'erogazione delle prestazioni dello stesso.**

- ❖ In alternativa, qualora non fosse percorribile – e non per volontà di AICA – la precedente soluzione, riteniamo comunque possibile che la stessa possa essere

# AICA

prospettata ed attuata – alle stesse condizioni – al sistema di rappresentanza imprenditoriale del turismo di Confindustria, ovvero alle imprese per cui trovano applicazione i CCNL di AICA e Federturismo.

- ❖ Qualora anche questa seconda ipotesi non dovesse essere condivisa ed attuabile, AICA si rende comunque disponibile per la definizione di uno specifico strumento che trovi attuazione solo nell'ambito del proprio CCNL. In questo caso AICA propone quanto segue:
  - Costituzione di un Ente Bilaterale AICA che preveda nello Statuto l'ampliamento delle competenze, rispetto agli attuali Statuti degli Enti esistenti, alla realizzazione di un Fondo per il sostegno all'occupazione del comparto AICA in caso di crisi;
  - Estensione a tutte le imprese aderenti ad AICA di un meccanismo simile a quello già esistente a Roma e denominato **Fondo Assistenza Lavoratori**;
  - Trasferimento all'Ente Bilaterale AICA dei contributi versati dai dipendenti e dalle imprese AICA e non ancora utilizzati dall'EBIT;
  - Prevedere, nel nuovo statuto, la possibilità di utilizzare i contributi versati e non ancora impiegati, non solo per specifica competenza dei capitoli di spesa previsti, ma di poterne disporre, in caso di gravi necessità, allocando opportunamente le risorse economiche disponibili; è evidente che tali decisioni dovranno prevedere, per la loro assunzione, il parere favorevole della maggioranza qualificata degli organi di gestione dell'Ente Bilaterale AICA statutariamente previsti;
  - In considerazione della specificità delle imprese aderenti ad AICA (la base associativa è costituita da sole Catene Alberghiere), e che una Catena Alberghiera ha una presenza diffusa su molte province e molte regioni italiane e che in occasione di crisi di settore – quale quella provocata dai fatti dell'11 settembre 2001 – è tutta l'azienda ad andare in difficoltà e non una sola delle sue unità produttive, considerato inoltre che la ripartizione per provincia dei contributi erogati al Fondo provocherebbe una loro polverizzazione con la conseguenza di menomare la capacità economica del Fondo stesso, e considerato infine che possono essere previsti organi di controllo dell'attività del Fondo partecipati da rappresentanti territoriali sia delle OO.SS.LL. che di AICA, proponiamo una gestione centralizzata nazionale dell'Ente Bilaterale AICA e del Fondo, anche al fine di evitare lungaggini simili a quelle ancora in atto per la costituzione degli Enti Bilaterali Territoriali dell'EBIT che, di fatto, ne stanno impedendo l'attività.
  - Da una prima sommaria e approssimata valutazione economica risulterebbe possibile disporre complessivamente, per ciascun anno di contribuzione, di circa 1,5 milioni di Euro.
  - Può inoltre essere prevista la possibilità, qualora le parti la ritenessero plausibile, di affidare all'EBIT AICA la realizzazione in proprio del Fondo Assistenza Sanitaria integrativa avente identiche caratteristiche di quello di cui alla seconda ipotesi da noi prospettata nel presente documento, al paragrafo Assistenza Sanitaria Integrativa.
- ❖ AICA, infine, ricorda che nel mese di gennaio 2002 ha presentato al Ministero del Lavoro, unitamente ad UNAI, nel corso di un incontro con il Sottosegretario

# AICA

Sacconi, una proposta il cui obiettivo è quello di garantire una parziale fiscalizzazione degli oneri sociali alle imprese alberghiere che, dopo gli attentati dell'11 settembre, non avessero ridotto gli organici per l'intero anno 2002; si allega il testo integrale del documento.

# AICA

## Allegato ad AMMORTIZZATORI SOCIALI

### *Nota per l'Onorevole Dottor Maurizio Sacconi*

Oggi le attività dell'intera filiera turistica contribuiscono, in modo diretto e indiretto, per oltre il 7% al PIL italiano con oltre 300.000 mila imprese che danno lavoro a circa 2 milioni di persone (di cui 1.500.000 lavoratori diretti e 500.000 lavoratori indiretti) pari a circa il 9% degli occupati in Italia.

Nell'anno 2000 si è registrato, nel nostro Paese, un flusso di oltre 33,5 milioni di turisti stranieri che hanno consentito introiti di valuta pari a 57.850 miliardi di lire, con un incremento, rispetto al 1999, di circa il 12%; tale incremento si posiziona molto al di sopra dei trend evolutivi della spesa turistica internazionale che si attesta intorno al 5%.

Il positivo trend del settore si è bruscamente interrotto dopo l'11 settembre e le previsioni a medio termine ipotizzano, con uno scenario internazionale che non subisca ulteriori peggioramenti, un quadro di recessione.

Le perdite per il turismo italiano potrebbero raggiungere la considerevole cifra di 2.200 miliardi di lire, con una caduta secca di oltre 6 milioni di presenze, di cui almeno la metà riguarderebbero i flussi provenienti dagli USA.

Dall'Osservatorio AICA - UNAI emergono cifre preoccupanti per il settore alberghiero, che mettono in luce perdite sensibili: dopo una chiusura positiva del mese di agosto, i Tassi di Occupazione Camere sono calati progressivamente, rispetto all'equivalente periodo dello scorso anno, da -5% della prima settimana successiva agli attentati, all'attuale -13%.

Il Ricavo Medio per Camera Occupata, a sua volta, si è progressivamente ridotto, rispetto all'equivalente periodo dello scorso anno, di oltre 8 punti percentuali.

Tali dati sembrano destinati a consolidarsi con la conseguente previsione di un 2002 che si attesterà, a livello di budget, su una riduzione percentuale del fatturato complessivo di oltre il 20% rispetto al 2001.

E' pertanto necessario strutturare interventi di sostegno all'imprenditoria alberghiera che, nella loro ormai necessaria urgenza, siano comunque e soprattutto mirati a consentire alle imprese di non vanificare il positivo trend di investimenti già avviato prima e durante il Grande Giubileo e, soprattutto, non disperdere il patrimonio di risorse umane frutto di una lunga politica di investimenti nella formazione che hanno consentito di posizionare al vertice l'offerta ricettiva italiana.

E' evidente che perdurando l'attuale congiuntura le imprese alberghiere, attualmente prive di qualsiasi forma di ammortizzatore sociale che tra l'altro non risponderebbe a quelle che sono le reali necessità del settore, saranno costrette a significative riduzioni di personale con evidenti ricadute anche in termini di conflittualità sociale.

L'esigenza di salvaguardare la forza lavoro del settore trova fortemente convergenti anche le Organizzazioni Sindacali che, consapevoli della preoccupante situazione vedono, quale prioritario obiettivo da perseguire, il mantenimento dei livelli occupazionali.

Va considerato che il settore alberghiero, fortemente "*labour intensive*", è uno dei pochi che ha sviluppato la maggiore capacità d'assorbimento di occupazione tra i vari comparti produttivi ed ha pertanto contribuito, più che positivamente, al bilancio dell'INPS.

# AICA

Una riduzione degli occupati nel settore comporterebbe una doppia ricaduta negativa nei confronti dell'Istituto: una contrazione dei contributi ed un incremento delle indennità di disoccupazione.

Nell'ottica del mantenimento, o meglio dell'incremento del gettito contributivo del settore, è necessario che l'azione di sostegno promossa a favore degli albergatori sia anche incentivante per quella componente – fortemente minoritaria – che opera nel sommerso; ciò fornirebbe ulteriore propositivo contributo all'azione per l'emersione impostata dal Governo.

Deve infine essere considerato che la Finanziaria, legata all'esigenza di massimo contenimento dei costi della finanza pubblica, non ha potuto rispondere alle richieste avanzate dal settore.

Gli albergatori, nel rispetto di tale impostazione di massimo rigore finanziario, ed alla luce di un inevitabile ulteriore peggioramento del quadro congiunturale in cui si muove il comparto, non chiedono interventi imperniati su una pura e semplice riduzione dei contributi previdenziali ma, bensì, su una loro modalità di concessione e di utilizzo legata ad una visione dell'economia in cui l'azienda rappresenta un asse portante ed è valutata per la capacità di realizzare obiettivi, traendone i conseguenti benefici per se stessa e per la collettività.

Tutto ciò premesso si propone che ai datori di lavoro del solo settore turistico-ricettivo sia riconosciuto, per il solo anno 2002, uno sgravio dei contributi dovuti all'INPS secondo le seguenti modalità e quantità:

- 1) 2,5 punti per le imprese che nel corso dell'anno 2002 manterranno immutato il numero degli occupati "*full time equivalent*" determinati alla data del 30 settembre 2001;
- 2) 1,5 punti per le imprese che nel corso dell'anno 2002 ridurranno il numero degli occupati "*full time equivalent*" determinati alla data del 30 settembre 2001 entro la percentuale massima del 5%.

Tali benefici saranno subordinati, per la loro concessione, ad una determinazione semestrale della forza lavoro delle imprese da effettuarsi al 30 giugno 2002 e al 31 dicembre 2002.

A tali date le imprese dovranno autocertificare i loro dati occupazionali e, ove venisse soddisfatta una delle condizioni di cui ai precedenti punti 1) o 2) avranno diritto, per il semestre immediatamente successivo alla data della rilevazione, al relativo sgravio contributivo.

Nell'ipotesi in cui nella 2° verifica il dato occupazionale risultasse inferiore a quello dichiarato in occasione della verifica del 30 giugno 2002, l'impresa perderà la possibilità di accedere alla seconda concessione.

Altresì, nel caso in cui alla data della 2° verifica l'impresa di cui al punto 2) avesse riportato il numero degli occupati "*full time equivalent*" agli stessi livelli del 30 settembre 2001, le verrà riconosciuta la quantità di sgravio prevista al punto 1).

Per le imprese di cui al punto 1), che alla data del 30 dicembre 2002 avessero incrementato il dato occupazionale determinato alla data del 30 settembre 2001, si chiede, per la parte di organico incrementale, l'accesso ai benefici previsti dalle norme per l'emersione dell'economia sommersa.

Vorremmo, inoltre, segnalare che molte agevolazioni, sia di carattere contributivo che fiscale, vengono riconosciute solo per incrementi di organici determinati da assunzioni a tempo indeterminato lasciando, di fatto, le imprese turistico-ricettive nell'impossibilità di accedere a tali benefici.

Ciò in considerazione del fatto che le imprese del settore turistico-ricettivo sono caratterizzate dall'elevato numero di dipendenti stagionali che occupano; sarebbe pertanto fondamentale, per il settore, che l'incremento degli organici fosse determinato con il metodo del "*full time equivalent*" al fine di considerare l'effettiva forza lavoro occupata.

# AICA

Vorremmo, infine, richiamare l'attenzione sulla tematica della contribuzione sulle ferie non godute. In un momento come quello attuale, in cui la crisi del settore impone alle imprese il massimo contenimento dei costi e la razionalizzazione delle risorse al fine di gestire il personale eccedente od in esubero, la possibilità di ricorrere alla fruizione di periodi di ferie precedentemente non goduti, rappresenta una opportunità insostituibile.

E' di tutta evidenza che la corresponsione del contributo all'INPS vanifica totalmente l'opportunità creando, altresì, un aggravio di costi aziendali in un momento di grave difficoltà del settore.

Riterremmo estremamente importante per il settore turistico-ricettivo usufruire di una proroga degli obblighi contributivi relativi alle ferie dell'anno 1999 e precedenti, già fissati al 16 aprile p.v., per consentire la riduzione del monte ferie non goduto con la conseguente attenuazione dei costi aziendali.

Roma, 23 gennaio 2002

# AICA

## PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE

### **PREMESSE**

In linea di continuità con il livello di comprovata maturità delle relazioni industriali, AICA propone di prevedere, nel proprio CCNL, **un sistema di affidamenti generali atti a prevenire e risolvere le controversie locali**, nel tentativo di dirimerne le potenziali capacità di tradursi in stati di agitazione e scioperi.

In sede di premessa si ribadisce che la finalità precipua della previsione di un sistema di affidamenti, volto a dirimere le controversie tra le parti, è quello di ricercare comunque nel confronto programmato e sistematico, la sede più idonea per condurre a conciliazione le diverse posizioni, prevenendo la possibilità che queste possano tradursi in atti unilaterali, di una delle parti, prima che il confronto abbia avuto formalmente luogo.

Qualora i tentativi di ricomposizione delle controversie tra le parti non trovassero le soluzioni più idonee, riteniamo opportuno che le eventuali conseguenti iniziative di astensione dal lavoro abbiano luogo mantenendo un impianto di servizi minimi, da definire tra le parti, che ottemperi, da un lato, alla salvaguardia delle condizioni di sicurezza degli alberghi e, dall'altro, alla garanzia nei confronti dell'utenza delle prestazioni minime necessarie.

### **ARTICOLAZIONE DELLE INTESI PROCEDURALI**

Il sistema di intese, atto a disciplinare la soluzione delle eventuali controversie tra le parti, deve prevedere che vi sia una successione temporale da definirsi tra la proclamazione dello stato di agitazione e quella dell'astensione dal lavoro o sciopero.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL – in caso di controversia che interessi un singolo albergo o più unità produttive della stessa Catena che insistono nel medesimo territorio – prima della proclamazione dello stato di agitazione inoltreranno all'Azienda una richiesta scritta di incontro ove siano specificati i motivi di tale iniziativa.

Entro 48 ore lavorative dalla richiesta, l'Azienda dovrà procedere alla formale convocazione delle parti nell'ambito della singola unità alberghiera, RSA/RSU e Direzione, per esperire la possibilità di giungere ad un accordo, dandosi in tal modo atto di aver dato luogo alla prima fase della procedura.

Laddove le parti non addivenissero ad alcun accordo che ricomponga le ragioni del contendere, le OO.SS.LL. avranno piena facoltà di proclamare lo stato di agitazione, senza che questo dia luogo, per le successive 72 ore, ad alcuna limitazione delle prestazioni lavorative.

Queste successive 72 ore dovranno essere usate dalle parti per incontrarsi nuovamente ed esperire la seconda fase della procedura che dovrà prevedere il coinvolgimento, oltre delle RSA/RSU, anche delle segreterie regionali o territoriali laddove presenti.

# AICA

Se anche la seconda fase della procedura non dovesse dirimere la controversia, le OO.SS.LL. avranno la piena facoltà di proclamare l'astensione dal lavoro o in forma parziale, prorogando i termini dello stato di agitazione e prevedendone solo a questo punto possibili impatti sulle prestazioni di lavoro straordinario o di riprogrammazione dei riposi compensativi, o nella forma della proclamazione di iniziative di sciopero.

In virtù della particolare connotazione delle aziende facenti parte di AICA e per il consolidato livello di contrattazione aziendale, che nella maggior parte dei casi viene svolto a livello di catena e non di singola unità alberghiera, qualora la controversia fosse di tale entità da dover comportare l'assunzione da parte delle OO.SS.LL. Territoriali di iniziative di sciopero, sarà previsto un incontro tra Direzione Generale dell'azienda e Segreterie Nazionali, da tenersi nei tre giorni lavorativi immediatamente precedenti lo sciopero, per un ultimo tentativo di composizione della vertenza.

Per quanto attiene infine la definizione dei servizi minimi da garantire in caso di astensioni totali dal lavoro, riteniamo opportuno che – fatti i dovuti riferimenti ai livelli minimi di sicurezza che devono comunque essere garantiti al cliente – la definizione degli stessi venga demandata, in un momento successivo a quello attuale, ad una apposita commissione congiunta tra le parti.

# AICA

## RETRIBUZIONE

I valori retributivi di cui all'articolo 102 comma 1 del CCNL AICA 10 febbraio 1999 sono incrementati, relativamente al 4° livello, di un importo medio di 70,00 Euro con le seguenti scadenze:

dal 01/11/2002 Euro 30,00

dal 01/04/2003 Euro 20,00

dal 01/06/2003 Euro 20,00

Resta inteso che, a decorrere dal mese di novembre 2002, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata e, ove corrisposta, verrà assorbita dalla prima tranche di aumenti.

A tutti i dipendenti in forza alla data del 1° novembre 2002 verrà erogato, unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2002 e proporzionalmente al periodo di servizio prestato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2002 ed il 31 ottobre 2002, un importo una tantum che, relativamente al 4° livello, sarà pari a Euro 330,00

# AICA

## **CALCOLO DEI RATEI**

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorati – determinati in 26mi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

Resta fermo quanto stabilito dal CCNL AICA 1999 agli articoli 107 comma 4, 108 comma 6, 82 comma 12, 66 ultimo comma.

# AICA

## FORME DI CONTRATTO DI LAVORO

*Relativamente ai contenuti del Titolo III del CCNL AICA 19 febbraio 1999, ovvero alle diverse forme di contratto di lavoro che possono essere instaurate, è necessario definire clausole di raccordo e armonizzazione tra i contenuti dello stesso Titolo III e quelli delle diverse Leggi che sono state promulgate successivamente alla data di stipula del CCNL.*

# AICA

## VARIE

*Relativamente ad ulteriori tematiche presenti nella Piattaforma - quali in particolare quelle circa la costituzione dei CAE, una maggior chiarezza nella costituzione o elezione delle Rappresentanze Sindacali, la separazione dei periodi di comporto tra malattia e infortunio, l'anticipazione dell'indennità INAIL, la possibilità di prevedere durante il periodo di maternità il ricorso al lavoro a tempo parziale per determinati periodi di tempo, la definizione di uno specifico protocollo circa il mobbing e le molestie sessuali da realizzare nella contrattazione di 2° livello - AICA ribadisce la sua disponibilità alla discussione ed all'individuazione di idonee soluzioni purché nella logica già indicata del mantenimento dell'equilibrio complessivo che si è inteso conseguire con il presente documento ed a condizione che venga comunque salvaguardato il prioritario obiettivo fin ora condiviso di una rapida conclusione della vertenza.*