



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

DOCUMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI PUBBLICI ESERCIZI, DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE, STABILIMENTI BALNEARI E ALBERGHI DIURNI E TURISMO

Premessa

Il Paese ha vissuto un periodo drammatico, nel quale l'emergenza sanitaria ha condizionato la vita di milioni di cittadini, con pesantissimi riflessi sulla vita sociale ed economica. Oggi, grazie al contributo della scienza, si affacciano segnali di graduale ritorno alla normalità, pur con indispensabile prudenza. Gli interventi dei Governi hanno consentito, seppure fra alcune rilevanti complicazioni normative, di contenere gli effetti sull'occupazione e sul reddito dei lavoratori. Questa vicenda ha messo in evidenza anche contraddizioni e ritardi strutturali da cui è afflitto il Paese e oggi è indispensabile cogliere l'opportunità offerta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare l'economia nazionale, sia sul piano degli investimenti che della domanda interna ed estera, mettendo al centro il lavoro, la sua qualità e sostenibilità economica e sociale.

La precedente tornata contrattuale ha registrato uno sviluppo profondamente anomalo rispetto al passato, determinando forti momenti di conflittualità, la definizione di nuovi perimetri contrattuali e fenomeni di dumping salariale e normativo che impongono per il futuro l'individuazione di nuove direttrici comuni volte a ricostruire un quadro complessivo armonico e sostenibile per tutti gli attori negoziali.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS auspicano che la trattativa che si apre venga pertanto dedicata prioritariamente a rafforzare le linee guida condivise su problematiche di comune interesse, come ad esempio, la riforma degli ammortizzatori sociali, la tutela del lavoro stagionale, le sfide della digitalizzazione e conseguente disintermediazione dell'incontro domanda-offerta nel comparto, la lotta al lavoro nero e alle forme irregolari di ospitalità, le necessarie interlocuzioni istituzionali in relazione agli indirizzi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per il rilancio del "Piano Strategico del Turismo":

Tutti argomenti che non possono prescindere dal contributo di proposta delle Parti Sociali cui spetta il compito, anche attraverso l'esercizio della contrattazione, di farsi portatrici delle istanze di lavoratori e imprese.

In un mercato sempre più globalizzato, non si può più prescindere da un lavoro di qualità, adeguatamente remunerato e garantito da adeguati livelli di tutela, perché la qualità delle condizioni normative e salariali di chi opera nel settore è strettamente correlata alla qualità di una offerta chiamata sempre più a rapportarsi con un mercato globale e competitivo.

Sistema delle relazioni sindacali e Governance settoriale

Nel riconfermare l'attuale impianto di relazioni sindacali, se ne richiede un potenziamento a livello nazionale e decentrato, attraverso una attualizzazione delle materie oggetto di informazione e confronto.

La Governance del settore dovrà prevedere l'impegno fattivo delle Parti, chiamate in questa fase storica più di altre, ad assumere orientamenti comuni a difesa della buona occupazione, per ammortizzatori sociali adeguati alle peculiarità di questi settori e per politiche di investimento finalizzate alla destagionalizzazione della domanda.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

In considerazione della probabile riforma degli ammortizzatori sociali, si ritiene necessaria una riflessione sull'attuale sistema di interventi in favore dei lavoratori, a partire dal sostegno al reddito, anche in relazione ai periodi di sospensione del part time verticale ciclico, al fine di garantirne l'effettiva ed omogenea erogazione sull'intero territorio nazionale.

Mercato del lavoro – Part time

Il settore è caratterizzato da una elevata presenza di lavoratrici e lavoratori con contratto part time, spesso involontario e ad orario estremamente ridotto. In considerazione delle conseguenze che tale condizione ha in termini retributivi e previdenziali, si richiede di definire norme volte a superare tali criticità, anche attraverso il consolidamento del lavoro supplementare.

Contrattazione integrativa

Nell'attuale contesto, il secondo livello di contrattazione può assumere una valenza importante per cogliere l'evoluzione specifica nel territorio e nelle singole imprese ed offrire risposte alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Si ritiene pertanto necessario rafforzare gli strumenti contrattuali al fine di rendere maggiormente praticabile il confronto negoziale a tale livello.

Appalti ed Esternalizzazioni

E' necessario rafforzare le norme contrattuali in tema di continuità e salvaguardia dell'occupazione e delle condizioni economiche e normative dei lavoratori e delle lavoratrici in occasione della successione di appalti/cambi di gestione che, per quanto concerne gli appalti pubblici, vanno accompagnate da un intervento congiunto verso la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni interessate (Ministero del Lavoro, ANAC, Regioni ecc.) volto ad affermare il riferimento esclusivo al criterio di aggiudicazione sulla base dell'offerta economica più vantaggiosa, all'inserimento di clausole sociali cogenti e all'applicazione del presente CCNL, anche in caso di subappalto e/o di subentro in ATI/RTI

Salute e sicurezza

Sulla base della normativa vigente è necessario prevedere, ad integrazione di quanto contrattualmente già previsto, specifiche tutele e regole di prevenzione per i rischi derivanti da "disagio lavorativo" (stress lavoro correlato, mobbing etc).

Tutela delle professionalità

Con particolare riguardo alle professionalità più a rischio di obsolescenza e più impattate dai processi tecnologici e riorganizzativi, vanno previsti interventi di riqualificazione anche

attraverso adeguato investimento da parte delle imprese su formazione e aggiornamento professionale.

Diritti individuali

Anche per effetto di importanti novità legislative in materia, è necessaria la previsione di nuove tutele individuali riguardanti i congedi per unioni civili, la maternità e il lavoro di cura, l'assistenza dei figli con problemi di apprendimento e inserimento scolastico, la conciliazione tempi di vita e di lavoro. E' necessario prevedere il recepimento delle norme per il contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro (Convenzione ILO n. 190/2019), recepire e ampliare i congedi per le donne vittime di violenza di genere e individuare strumenti ed azioni volte a diffondere e consolidare la cultura del rispetto della persona.

Salario

L'incremento della retribuzione di riferimento (livello 4) dovrà migliorare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, potenziare il ruolo della contrattazione territoriale e aziendale nell'ottica della partecipazione e della conseguente redistribuzione dei risultati economici anche legati agli aumenti di produttività.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

Roma, 30 giugno 2021