

Lavoro. Contrattazione di secondo livello al debutto tra bar, ristoranti e hotel **Pag. 18**

Intese. Linee guida condivise da Fipe, sindacati e Cnel

Il contratto aziendale al debutto tra bar, ristoranti e alberghi

Bonus contributivi grazie alle intese territoriali e aziendali

in che cosa consiste

tassazione ridotta fino a 6mila euro lordi (si applica un'imposta sostitutiva del 10%)

A chi spetta

È riservata ai titolari di reddito di lavoro dipendente



Le somme agevolate

Compensi per lavoro straordinario, lavoro a tempo parziale, lavoro notturno, lavoro festivo, indennità di turno, premi e altri incentivi collegati a incrementi di produttività

Novità 2011

La concessione dell'imposta agevolata è subordinata alla circostanza che la retribuzione premiale, sia erogata in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali

La condizione principale

Limite di reddito da lavoro dipendente percepito nel 2010: il lavoratore non deve aver superato i 40mila euro

Per quale periodo

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2011

Chi applica l'agevolazione

Sostituto d'imposta (datore di lavoro)

230mila

Le imprese

Stime sul totale delle aziende interessate dalle intese definite per l'applicazione della contrattazione territoriale nel comparto dei pubblici esercizi

750mila

Gli addetti

È il totale dei lavoratori tra bar, ristoranti e strutture di tipo turistico e alberghiero che saranno coinvolti dall'applicazione della contrattazione di secondo livello

Piattaforme da presentare entro settembre del prossimo anno

Cristina Casadei

Bar, ristoranti e alberghi spostano il baricentro della contrattazione sul territorio e in azienda per dare risposte più vicine alle esigenze delle imprese. I sindacati, come conferma il direttore generale della Fipe, Edi Sommariva, hanno già presentato numerose piattaforme, soprattutto nel Nord e al Centro, mentre qualcuna comincia a comparire al Sud.

Il limite per la presentazione delle piattaforme è stato fissato per il 30 settembre 2012, quando

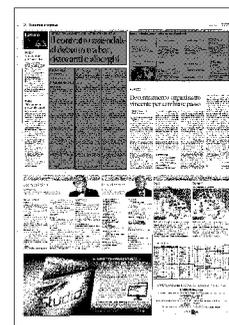
si arriverà a un bilancio dei risultati ottenuti. Ad imprimere un'accelerazione sono state soprattutto le linee guida condivise da Fipe, Filcams, Fisascat, Uil-tucs, Cnel che incentivano le imprese perché semplificano e chiariscono (i loro contenuti si possono anche consultare in un opuscolo che è stato realizzato da Fipe in collaborazione con Adapt). Del resto sono sempre stati la complessità e la dimensione di impresa i principali ostacoli al secondo livello nel settore. Come dice Sommariva «l'obiettivo delle linee guida è quello di massimizzare il secondo livello ma con la prudenza che deriva dalla necessità di preparare le parti sociali a gestire un meccanismo che nella stragrande maggioranza delle imprese è nuovo».

Nel testo delle linee guida si

legge che secondo i dati forniti dal Cnel ci sarebbe stata, fino ad oggi, una sorta di eclissi della negoziazione decentrata in Italia, a differenza dei maggiori paesi europei nei quali invece si assiste a un progressivo decentramento dei sistemi di relazioni industriali. Un tema che ha riguardato in particolare il turismo soprattutto per le dimensioni di impresa. «Nel nostro comparto - spiega Sommariva - c'è stato un solo settore che faceva il secondo livello, con accordi sul territorio, e cioè le mense; a queste si aggiungano alcuni grandi gruppi alberghieri e della ristorazione che hanno il secondo livello aziendale». Le macroaree intorno a cui sono state intessute le vertenze in passato sono state l'orario di lavoro, il premio, gli enti bilaterali e i contributi, le qualifiche, le relazioni

sindacali, la stagionalità, le tutele del lavoratore.

L'elenco delle aziende che hanno sperimentato il secondo livello, almeno fino ad oggi, è stato molto breve ma «a giudicare dalle piattaforme già arrivate e dall'interesse delle parti è destinato ad allungarsi - continua Sommariva -. E questo accade perché l'elemento fondamentale che fa ritenere il secondo livello un'opportunità e non una minaccia è che si riuscirà a



portare il contratto di lavoro più vicino alle piccole imprese di quanto non si faccia con il contratto collettivo nazionale di lavoro che riunisce tutto il settore ricettivo, l'intermediazione, ma anche la ristorazione. È chiaro che il Ccnl deve trovare un allineamento tra i vari settori, mentre con il secondo livello si può davvero costruire un vestito su misura».

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del Turismo che è stato rinnovato a febbraio del 2010 è andato proprio in questa direzione per dare effettivo sviluppo alla contrattazione. L'intesa ha previsto l'erogazione di un premio di risultato connesso al raggiungimento di obiettivi definiti con accordo territoriale o aziendale per i lavoratori in forza al primo ottobre 2012 di aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il primo luglio 1993. Il premio sarà erogato con la retribuzione di ottobre 2012, sarà calcolato in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate presso l'azienda erogante, è assorbito da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo che sia pagato dopo il primo gennaio 2010. Nei casi di crisi l'azienda sarà esonerata.

A spingere verso il raggiungimento di intese c'è poi «il tema della detassazione del premio che è possibile solo in presenza di un accordo territoriale - osserva Sommariva -. Questo significa che le parti sono sollecitate a incontrarsi e a raggiungere accordi. Se in passato quando non si riusciva a trovare un equilibrio si diceva alla controparte, per favorire il secondo livello, se vuoi qualcosa in più lo devi scambiare a livello territoriale, adesso questo scambio si può fare e sarà incentivato perché quel qualcosa in più è detassato. E quindi la busta paga sarà alleggerita da contributi e tasse».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

