




 FEDERAZIONE  
ITALIANA  
PUBBLICI  
ESERCIZI

**La contrattazione**  
 di **Secondo livello**  
 nel **Settore dei**  
**Pubblici Esercizi**

  
 CONFCOMMERIO  
IMPRESE PER L'ITALIA



A cura di Andrea Stoccoro  
Area Relazioni Sindacali, previdenziali e formazione FIPE -  
Confcommercio

Hanno partecipato alla realizzazione del volume Yasaman Parpinchee, Roberta Falzone, Ivana Gaeta, Renata Romagnoli, Maria Cristina Pantanelli.

L'opera è stata elaborata grazie al contributo del Prof. Michele Tiraboschi (Università degli studi di Modena e Reggio Emilia), del Dott. Edi Sommariva (Direttore Generale FIPE), del Dott. Silvio Moretti (Direttore Area Relazioni Sindacali, previdenziali e formazione FIPE), Dott. Luciano Sbraga (Direttore Ufficio Studi FIPE) e della Dott.ssa Giulia Romana Erba (Ufficio Studi FIPE).

Pubblicazione della Tesi di laurea di Andrea Stoccoro

Testo concluso nel mese di Settembre 2010

Copyright © 2010 FIPE (*www.fipe.it*)

Fipe intende salvaguardare la piena e completa proprietà sul testo e ne inibisce la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati riservandosi ogni azione a salvaguardia dei propri diritti.

## PREMESSA

Il tema della contrattazione decentrata è tornato al centro dell'attenzione soprattutto dopo il recente Accordo quadro del 22 gennaio 2009, sottoscritto dal Governo e delle parti sociali, con l'opposizione della Cgil, Abi, Ania e Lega delle cooperative, il quale nel riformare gli assetti contrattuali identifica nel secondo livello di contrattazione uno strumento per la rilancio della crescita della produttività e delle retribuzioni reali.

Lo studio sul secondo livello di contrattazione nel settore dei pubblici esercizi ha un duplice obiettivo primo di ampliare la conoscenza delle Organizzazioni Datoriali e Sindacali del settore e secondo far crescere l'attenzione e lo spazio da dedicare a tale livello contrattuale.

Questa ricerca realizzata, nel periodo marzo-settembre 2010, rappresenta un'analisi unica a livello nazionale per il settore, sia per la completezza dei temi trattati sia per i documenti utilizzati. Si tratta di uno studio che esamina per la prima volta il tema della contrattazione integrativa nel settore dei pubblici esercizi attraverso l'analisi diretta dei contratti integrativi sottoscritti.

Non si tratta di uno studio effettuato su base campionaria ma si riferisce all'intera popolazione dei contratti integrativi stipulati nel settore. Il lavoro è risultato complesso per la difficoltà di reperire con esattezza tutti gli accordi sottoscritti. Per tale motivo la raccolta dei contratti è avvenuta consultando diversi archivi come quello del CNEL, della FISASCAT, dell'Osservatorio sulla contrattazione decentrata della CGIL, di INDICITALIA ed infine dell'archivio storico della FIPE.

Al fine di comprendere le necessità del settore e le scelte che conseguentemente hanno contraddistinto il secondo livello di contrattazione nel settore dei pubblici esercizi, nella sezione introduttiva viene posta l'attenzione sulla dimensione aziendale e quella occupazionale del settore. La struttura dello studio è articolata in quattro parti.

La **prima** parte presenta un quadro sintetico dell'evoluzione del secondo livello di contrattazione partendo dal ruolo affidato dai Contratti Collettivi Nazionali del settore dei pubblici esercizi ai Contratti Integrativi di secondo livello, dal 1930

all'ultimo rinnovo del CCNL Turismo sottoscritto il 20 febbraio 2010, analizzando 25 Contratti Collettivi Nazionali.

Lo studio successivamente si concentra sulla contrattazione integrativa territoriale degli ultimi 30 anni, dal 1989 al 2009, esaminando circa 100 Contratti Integrativi Provinciali e Regionali.

La **seconda** parte affronta quantitativamente e qualitativamente le caratteristiche ed i contenuti degli accordi territoriali nei pubblici esercizi mentre la **terza** parte si interroga specificatamente sull'estensione della contrattazione integrativa provinciale delle aziende della ristorazione collettiva, concentrandosi principalmente sui meccanismi di erogazione del premio variabile.

Nella **quarta** ed ultima parte viene analizzato il Contratto Integrativo Aziendale di una delle principali aziende del settore dei pubblici esercizi, il caso Autogrill, che occupa in Italia circa 12.000 persone evidenziando come i temi affrontati da una grande impresa come Autogrill sono simili ai temi affrontati a livello territoriale dalle micro-impresе del settore dei pubblici esercizi.

# Indice

<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>3</b>
1. La ristorazione collettiva.....	7
2. La contrattazione di secondo livello nei pubblici esercizi.....	8
<b>CAPITOLO I ASSETTI CONTRATTUALI NEL SETTORE DEI PUBBLICI ESERCIZI .....</b>	<b>10</b>
1. La contrattazione nel periodo fascista e l' "apparente" decentramento .....	10
2. La contrattazione dal secondo dopoguerra alla fine degli anni '60, e la centralizzazione.....	14
3. Sviluppo del secondo livello di contrattazione nei primi anni '70: verso il forte decentramento 17	
3.1 <i>Il primo Contratto Collettivo Nazionale dei pubblici esercizi – 13 marzo 1970.....</i>	<i>19</i>
3.2 <i>Il Contratto Collettivo Nazionale dei pubblici esercizi – 19 ottobre 1973.....</i>	<i>21</i>
4. I rinnovi contrattuali dalla metà degli anni '70 ai primi anni '90: verso una nuova centralizzazione degli assetti contrattuali.....	22
4.1 <i>Il Contratto Collettivo Nazionale del Turismo – 10 aprile 1979.....</i>	<i>23</i>
4.2 <i>I Contratti Collettivi Nazionali siglati tra il 1982 e il 1987.....</i>	<i>24</i>
4.3 <i>Il Contratto Collettivo Nazionale del Turismo – 30 maggio 1991 .....</i>	<i>26</i>
5. La struttura contrattuale dopo il Protocollo del luglio 1993.....	27
5.1 <i>Il Contratto Collettivo Nazionale del Turismo – 6 ottobre 1994.....</i>	<i>28</i>
6. I rinnovi contrattuali dal 1999 al 2007 .....	30
7. La struttura contrattuale dopo l' Accordo del gennaio 2009 .....	37
7.1 <i>La contrattazione di secondo livello nel CCNL Turismo 2010 .....</i>	<i>39</i>
<b>CAPITOLO II LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE DELLE AZIENDE DEI PUBBLICI ESERCIZI.....</b>	<b>43</b>
1. Analisi delle materie trattate negli Accordi Integrativi .....	43
2. Analisi statistica delle materie contrattate.....	44
3. Le relazioni industriali .....	46
4. L'Ente bilaterale del settore dei pubblici esercizi .....	49
5. La flessibilità di orario ed i contratti part time .....	51
5.1 <i>Il lavoro a tempo parziale .....</i>	<i>54</i>
6. Il contratto a termine .....	56
6.1 <i>Il contratto a termine per i giovani studenti.....</i>	<i>59</i>
7. Attività a carattere stagionale.....	60
8. Il contratto di apprendistato .....	61
8.1 <i>Il contratto di apprendistato: esperienze a confronto .....</i>	<i>66</i>
9. Il lavoro extra o di surroga.....	69
10. Il premio di risultato.....	71
10.1 <i>Il meccanismo di erogazione del premio nel Contratto Integrativo di Imperia del 1997....</i>	<i>72</i>

10.2 Il meccanismo di erogazione del premio nel Contratto Integrativo di Rimini del 2009.....	73
11. Contratti di lavoro diretti ad agevolare l’inserimento delle categorie deboli nel mercato del lavoro .....	74
12. Altre tematiche oggetto di contrattazione .....	77
<b>CAPITOLO III LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE DELLE AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA.....</b>	<b>81</b>
1. Accordi Provinciali nell’ambito dell’Accordo del 9 Aprile 1979 .....	82
2. La contrattazione provinciale dopo il Protocollo del 1993.....	84
2.1 I primi Accordi Integrativi Salariali di Ravenna e Parma .....	86
2.2 Accordi Integrativi Salariali di Modena e Roma .....	92
2.3 Accordo Integrativo Salariale di Bologna.....	95
2.4 Accordo Integrativo Salariale di Alessandria.....	102
2.5 Accordo Integrativo Salariale di Bergamo .....	105
2.6 Accordo Integrativo Salariale di Reggio Emilia .....	109
<b>CAPITOLO IV LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE IN “AUTOGRILL” .....</b>	<b>112</b>
1. Il Contratto Integrativo Aziendale di Autogrill.....	113
1.1 Orario di lavoro e flessibilità.....	114
1.2 Classificazione del personale.....	116
1.3 Malattia.....	117
1.4 Orario di lavoro .....	118
1.5 Diritti di informazione e Relazioni sindacali .....	119
1.6 Premio di risultato .....	120
1.7 Responsabilità sociale.....	123
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>125</b>

## INTRODUZIONE

Il presente studio intende approfondire il tema della contrattazione decentrata nel settore dei pubblici esercizi, per fare questo è necessario contestualizzare il fenomeno attraverso l'analisi della struttura delle imprese, in termini di attività economica e di dimensione occupazionale.

Le considerazioni di seguito esposte sono frutto dell'elaborazione dei dati sull'occupazione, forniti dall'INPS nel 2008, da parte del Centro Studi Fipe, nel mese di Novembre 2009<sup>1</sup>.

Il settore dei pubblici esercizi che consta 639.000 lavoratori dipendenti e di più di 127.000 imprese con almeno un lavoratore alle proprie dipendenze, rappresenta un'area caratterizzata da buone opportunità occupazionali per la cosiddetta fascia debole dei giovani, delle donne e dei lavoratori stranieri.

Nello specifico, il lavoro femminile rappresenta il 58,5% degli occupati nel settore, con la ristorazione collettiva che presenta l'80% di addetti di sesso femminile, seguita dai bar e dalle discoteche con una percentuale superiore al 60%. Il rapporto tra occupazione femminile e maschile nei ristoranti, risulta invece equilibrato, mentre le imprese balneari attraggono una quota relativamente modesta di donne, con una percentuale pari a circa al 30%. *«Prevalenza del lavoro femminile e diffusione del part time vanno a braccetto e sono la testimonianza di una modalità d'impiego che consente la coesistenza tra l'esigenza di generare reddito e l'esigenza di dedicare tempo alla famiglia»<sup>2</sup>.*

Per ciò che attiene l'accesso dei giovani nel mercato del lavoro, il settore è caratterizzato dall'ampio numero di giovani con circa 51.000 assunti con un contratto di apprendistato (che rappresentano l'8% dei lavoratori dipendenti totali). In termini relativi il peso degli apprendisti è significativo in bar, ristoranti e stabilimenti

---

<sup>1</sup> Per un approfondimento in materia si veda SBRAGA L., ERBA G.R., *Osservatorio sul mercato del lavoro nei pubblici esercizi*, Ufficio Studi Fipe, Novembre 2009, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>2</sup> *ivi*, p. 25

balneari (in questi settori è presente il 96,5% del totale), mentre è marginale negli altri comparti.<sup>3</sup>

Infine i pubblici esercizi rappresentano anche un canale di integrazione per i lavoratori stranieri i quali rappresentano il 9% dell'occupazione dipendente complessiva.

I dipendenti dei pubblici esercizi erano distribuiti in media – nell'anno 2008 – nell'attività di: bar per il 30,4%, ristoranti per il 50,4%, ristorazione collettiva per il 2,2%, catering & banqueting per il 4%, discoteche per l'1,6% ed infine stabilimenti balneari per l'1,4%.

Per ciò che attiene alla struttura ed alla tipologia delle aziende che compongono il pubblico esercizio, questo risulta essere un sistema d'impresa fondato sulla *micro-impresa*, con un numero medio di 5,0 unità<sup>4</sup> di dipendenti per azienda.

In termini dimensionali, sono le imprese della ristorazione collettiva e del *catering* quelle di maggiore consistenza con rispettivamente circa 39 e 33 dipendenti per unità, come presentato nella tabella sottostante (Tab. int. 1).

**Dimensione delle imprese per comparto**  
*(media 2008)*

Comparto	Numero dipendenti per impresa
Bar	3,2
Ristoranti	5,4
Fornitura di pasti preparati	33,2
Mense	38,9
Discoteche	7,0
Stabilimenti balneari, lacuali e fluviali	4,5
<b>Totale</b>	<b>5,0</b>

*Tab. int. 1 - Fonte: elaboraz. C.S. Fipe su dati Inps*

<sup>3</sup> Secondo i dati forniti dall'INPS nel 2008 nelle mense la quota degli apprendisti sul complesso della forza lavoro è inferiore all'1%.

<sup>4</sup> Tale valore si riferisce alla sola occupazione dipendente e non dunque al lavoro prestato da titolari e collaboratori familiari che, come è noto, rappresenta una quota significativa, sebbene non maggioritaria, dell'input di lavoro all'interno dell'intero settore.

Il 95% delle imprese non supera i 9 addetti (Tab. int. 2), in coerenza con la struttura imprenditoriale nazionale. Appena lo 0,3% delle imprese, pari alla metà della media nazionale, conta oltre 50 addetti.<sup>5</sup>

#### Imprese per classe dimensionale (peso %) - anno 2006

	1 - 9	10 - 19	20 - 49	50 ed oltre	TOTALE
Alberghi e pubblici esercizi	94,3	4,3	1,1	0,3	100,0
Totale Italia	94,9	3,3	1,3	0,6	100,0

Tab. int. 2 - Fonte: elaborazione su dati Movimprese

Andando ad analizzare le categorie dei lavoratori, emerge che la quota più consistente di dipendenti appartiene alla categoria degli operai con oltre l'85% del totale<sup>6</sup> e, come sopra evidenziato, anche gli apprendisti (8%) rappresentano una quota significativa<sup>7</sup> della forza lavoro.

Per quanto riguarda le forme contrattuali, utilizzate nel settore, queste si dividono, quasi a metà, tra contratti di lavoro a tempo pieno (51,8%) e contratti part time (48,2%), questi ultimi molto diffusi tra la classe operaia (53,7% del totale) ed impiegatizia (37,9%) mentre per i dirigenti ed i quadri la forma contrattuale risulta essere quella del tempo pieno.

Il lavoro part time rappresenta la forma contrattuale più diffusa nel *catering* e nella ristorazione (dove circa il 70% dei dipendenti hanno un contratto part time) poiché strettamente correlata alle modalità di svolgimento del servizio, in particolare nella ristorazione scolastica e aziendale.

<sup>5</sup> I dati riportati nel paragrafo e nella tabella sottostante sono stati ripresi da FAITA, FEDERALBERGHI, FEDERRETI, FIAVET, FIPE, *Il quadro di riferimento economico delle imprese del turismo*, 21 settembre 2009, reperibile presso la sede nazionale FIPE; per un approfondimento sulla situazione delle imprese dei pubblici esercizi si veda SBRAGA L., ERBA G. R., *Pubblici esercizi Movimprese 2007*, Ufficio Studi Fipe, 2008, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>6</sup> Le categorie utilizzate dall'INPS per codificare l'occupazione non permettono una classificazione che distingua l'occupazione a seconda che si tratti di *maître*, *chef*, *barman*, cameriere, addetto mensa e via di seguito.

<sup>7</sup> Il numero di apprendisti incrementa del 20% nel mese di luglio superando quota 61mila addetti.

**Lavoratori dipendenti\* per comparto e categoria**  
(media 2008 – v. % di riga)

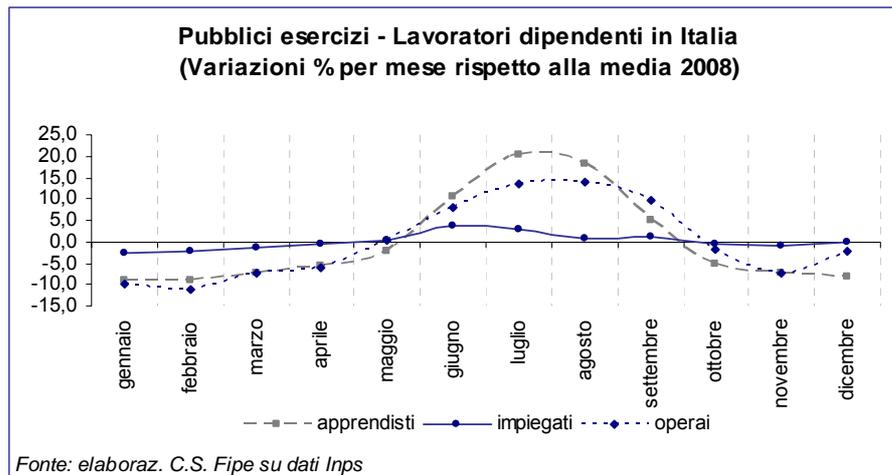
	Full time					Part time		TOTALE
	dirigenti	quadri	impiegati	operai	apprendisti	operai	impiegati	
Bar	0,0	0,1	2,5	42,2	12,2	41,3	1,7	100
Ristoranti	0,0	0,3	3,3	43,8	8,0	42,2	2,3	100
Fornitura di pasti preparati	0,1	0,5	5,6	28,2	2,5	61,1	2,0	100
Mense	0,2	0,6	5,6	20,1	0,8	70,4	2,3	100
Discoteche	0,0	0,2	21,6	31,2	0,7	32,8	13,5	100
Stab. balneari, lacuali e fluviali	0,0	0,1	3,8	48,1	5,0	41,0	1,9	100
<b>TOTALE</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>	<b>3,7</b>	<b>39,7</b>	<b>8,0</b>	<b>46,0</b>	<b>2,2</b>	<b>100,0</b>

\* esclusi i contratti di inserimento

Tab. int. 3 - Fonte: elaborazioni C.S. Fipe su dati Inps

I profili professionali più diffusi sono addensati nella macro-voce “operai” (Tab. int. 3) che conta tra *full time* e *part time*, in media d’anno, oltre 540mila unità, l’80% dei quali risultano occupati in bar e ristoranti, mentre il 45,6% dei dirigenti ed il 57,7% di tutti i quadri in servizio nel settore sono alle dipendenze del comparto ristoranti.

La componente “stagionale”, caratterizzante tutto il settore turismo, risulta sfumata all’interno del macro-settore dei pubblici esercizi. Tra il livello medio dell’occupazione nei quattro mesi estivi (giugno-settembre) e il livello medio dell’occupazione nei rimanenti mesi c’è uno scarto di 89mila unità, pari in percentuale a 14 punti. La variabilità rilevata nel numero di occupati dipende in larga misura dalla presenza di imprese stagionali piuttosto che dalla fluttuazione dell’occupazione all’interno di una medesima azienda.



Graf. Int. 1

Il *turnover* nei pubblici esercizi è stimato in circa 20.000 unità, di cui circa l'80% è attribuibile alla presenza di imprese stagionali, e il restante 20% riguarda la dinamica dell'occupazione all'interno di imprese permanenti (Graf. int. 1).

Si ritiene necessario porre una particolare attenzione al comparto della ristorazione collettiva poiché il 53% dei contratti integrativi territoriali, esaminati dal 1979 al 2009, hanno come oggetto le imprese di questa tipologia.

### ***1. La ristorazione collettiva***

La ristorazione collettiva<sup>8</sup> si sviluppò in Italia dalla fine degli anni '50 in poi, ed ebbe una crescita rapida negli anni '80, dovuta al cambiamento degli stili di vita, alla conquista sociale della mensa aziendale da parte dei lavoratori, all'accesso nel mercato del lavoro da parte delle donne ed al ricorso al tempo prolungato per gli studenti della scuola elementare. Gli anni '90 furono per la ristorazione collettiva gli anni del c.d. *boom*, infatti la maggior parte delle aziende che operano tuttora nel settore vennero create proprio in quegli anni.

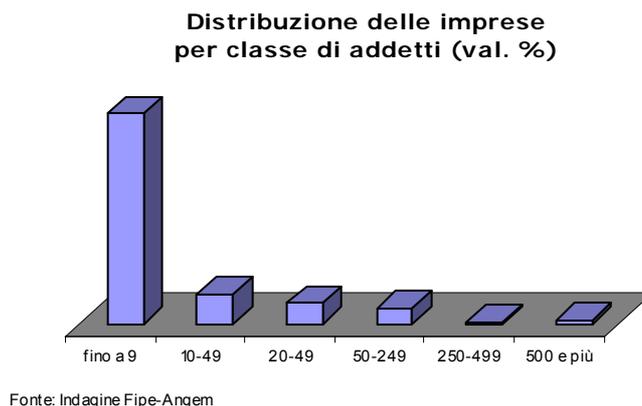
Tuttavia a partire dal 2008 la ristorazione collettiva ha subito un ridimensionamento in linea alla crisi affrontata dalle aziende del settore industriale che fanno ricorso al servizio di mensa.

Le imprese individuali rappresentano la forma giuridica più diffusa, circa il 39% del tessuto imprenditoriale del settore ed i dati forniti dal Centro Studi Fipe

<sup>8</sup> Cfr. RASCHI R., DI AICHELBURG U., CANTINI C., REINA G., COLOMBO M., *Manuale della ristorazione collettiva*, ISPER Edizioni, numero 20;

confermano la compresenza, all'interno dello stesso mercato, di aziende strutturate, di grandi/grandissime dimensioni, a carattere multinazionale, e imprese di piccole dimensioni a carattere familiare.

Un'altra peculiarità della ristorazione collettiva nel mercato italiano è rappresentata dal numero di addetti per azienda che per il 75% non supera le 9 unità e solo per l'1% supera le 500 unità<sup>9</sup> (Graf. int. 2).



Graf. Int. 2

## ***2. La contrattazione di secondo livello nei pubblici esercizi***

Nei paragrafi precedenti è stato analizzato il settore dei pubblici esercizi ponendo l'attenzione alla dimensione aziendale e a quella occupazionale. Ciò consente di comprendere le necessità del settore e le scelte che conseguentemente hanno contraddistinto il secondo livello di contrattazione nel settore dei pubblici esercizi.

Da sempre le parti sociali nei Contratti Collettivi Nazionali hanno previsto un secondo livello di contrattazione, persino nel periodo fascista. Tuttavia la storia della contrattazione decentrata in questo settore è caratterizzata da alterni periodi nei quali o veniva incentivata o veniva persino abolita. Emergono dall'analisi della contrattazione di secondo livello, nel settore dei pubblici esercizi, tre livelli principali: territoriale (regionale o provinciale), aziendale o settoriale.

---

<sup>9</sup> Cfr. ANGEM, FIPE, *Rapporto sulla ristorazione collettiva*, Angem-Fipe, 2002 reperibile presso la sede nazionale FIPE.

La mancanza di informazioni non permettono di comprendere la reale diffusione del livello settoriale, introdotto con il primo Contratto Collettivo Nazionale dei pubblici esercizi nel 1970. Pertanto lo studio si concentrerà sul livello di contrattazione territoriale e aziendale.

Più nel dettaglio, il *primo* capitolo presenterà un quadro sintetico dell'evoluzione del secondo livello di contrattazione partendo dal ruolo affidato dai contratti collettivi nazionali, dal 1933 ad oggi, ai contratti integrativi di secondo livello.

Successivamente lo studio si concentrerà sulla contrattazione integrativa territoriale degli ultimi 30 anni, dal 1989 al 2009, esaminando circa 100 contratti integrativi provinciali e regionali. Il *secondo* capitolo affronterà il tema del livello di contrattazione territoriale nei pubblici esercizi esaminando le principali materie oggetto di confronto, mentre il *terzo* si concentrerà sulla contrattazione decentrata provinciale delle aziende della ristorazione collettiva.

Infine il *quarto* capitolo prenderà in considerazione per il livello aziendale il contratto integrativo di una delle principali imprese italiane operante nel settore dei pubblici esercizi: Autogrill.

# CAPITOLO I

## ASSETTI CONTRATTUALI NEL SETTORE DEI PUBBLICI ESERCIZI

L'evoluzione della contrattazione decentrata costituisce un terreno di indagine caratterizzato dall'intreccio di vari fattori: dilatazione e restringimento dei contenuti contrattuali-rivendicativi, ampiezza del campo di applicazione, soggetti partecipanti e sedi decisionali.

Tale insieme di fattori spiega la diversa struttura ed i diversi contenuti dei contratti collettivi negli anni, tanto che la tendenza evolutiva che prende in esame le vicende sindacali italiane, dagli anni '40 ad oggi, riconduce, secondo parte della dottrina, ad «una sorta di movimento pendolare, a ritmi ciclici, tra centralizzazione-decentramento»<sup>10</sup>.

Con il presente capitolo si intende ripercorrere il fenomeno evolutivo della contrattazione decentrata nel settore dei pubblici esercizi in Italia attraverso l'analisi dei contratti collettivi nazionali nei quali, di volta di volta, si inserisce, seguendone l'evoluzione storica.

### ***1. La contrattazione nel periodo fascista e l' "apparente" decentramento***

Nel periodo fascista il contratto collettivo corporativo, per espressa previsione di legge, era efficace nei confronti di tutti gli appartenenti alla categoria professionale ed inderogabile in senso peggiorativo dai contratti di lavoro.

La legge n. 563 del 3 aprile 1926, nel porre le basi dell'ordinamento corporativo, stabiliva che vi fosse un'unica associazione sindacale per ciascuna categoria di datori di lavoro e di lavoratori, alla quale, per altro, era riconosciuta una personalità di diritto pubblico<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> MARIUCCI L., *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, p. 40, 1985.

<sup>11</sup> In tal senso si veda GIUGNI G., *Diritto Sindacale*, Cacucci editore, 1981.

Nel periodo corporativo, tra il 1933 e il 1936, le parti sociali del settore in esame erano costituite, per parte datoriale, dalla Federazione Nazionale Fascista Pubblici Esercizi, mentre i prestatori di lavoro erano rappresentati da diverse Confederazioni costituite in base all'attività specifica svolta nel settore dei pubblici esercizi (dalla Confederazione Nazionale dei Sindacati Fascisti del Commercio, Federazione Nazionale dei Sindacati Fascisti Lavoratori del Turismo e dell'Ospitalità, Federazione Nazionale Fascista delle Cooperative di Consumo, Sindacato nazionale Fascista Orchestrali e Bandisti, Associazione Nazionale Fascista dirigenti aziende commerciali).

Nel periodo in esame vennero sottoscritti nel settore dei pubblici esercizi sei diversi contratti collettivi: il Contratto Nazionale di Lavoro per il personale di caffè, bars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie e di ogni altro esercizio simile (21 aprile 1933), il Contratto Nazionale di Lavoro per il personale di ristoranti, trattorie, piccole trattorie ed osterie con cucina (21 aprile 1933), il Contratto Nazionale di Lavoro per gli impiegati dei ristoranti, caffè, pasticcerie, confetterie ed esercizi affini (29 Gennaio 1935), il Contratto Nazionale di Lavoro per gli addetti ai laboratori di pasticceria (22 luglio 1933), il Contratto Nazionale di Lavoro per gli orchestrali scritturati dai caffè, bars, ristoranti, pasticcerie ed esercizi simili (10 aprile 1936) ed il Contratto Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende commerciali (21 aprile 1934).

I contratti collettivi sopra citati prevedevano “*un apparente*” sistema di decentramento poiché da una parte statuivano la sottoscrizione di accordi salariali provinciali e dall'altra, invece, la stipulazione delle tabelle paga veniva demandata alle Associazioni di primo grado<sup>12</sup>.

Dall'analisi dei contratti collettivi in esame, si evince che all'articolazione su due livelli non corrispondeva un effettivo decentramento delle decisioni, e quindi

---

<sup>12</sup> La Carta del lavoro, approvata il 21 Aprile del 1927 dal Gran Consiglio del Fascismo, disponeva che il contratto di lavoro si dovesse stipulare «*fra associazioni di primo grado sotto la guida e il controllo delle organizzazioni centrali, salva la facoltà di sostituzione da parte dell'associazione di grado superiore, nei casi previsti dalla legge e dagli statuti*» in [www.history.unimi.it/sezione/fonti/codificazione/cartalavoro.pdf](http://www.history.unimi.it/sezione/fonti/codificazione/cartalavoro.pdf), dipartimento di Storia dell'Università degli Studi di Milano

una reale pluralità dei centri contrattuali: sia gli agenti negoziali legittimati a trattare che i contenuti della negoziazione periferica erano predeterminati dal centro.

I contratti collettivi nazionali, infatti, definivano le materie per le quali era prevista una regolamentazione territoriale, alla quale dovevano provvedere le Associazioni di primo grado, prevedendo ridotti margini di autonomia alle Associazioni provinciali nella definizione degli accordi integrativi.

Per tale ragione gli accordi provinciali intervenivano su materie quali la classificazione degli esercizi esistenti sul territorio, il numero degli apprendisti in relazione all'importanza ed alla categoria dell'esercizio che li assumeva in servizio, gli abiti di servizio (solo per i locali di lusso), la pulizia dei locali che generalmente spettava al personale di banco e tavoleggiante e l'assunzione del personale femminile, generalmente vietata per il servizio di sala.

In materia di retribuzioni, le organizzazioni locali definivano il compenso per il personale extra o di rinforzo<sup>13</sup>, che veniva assunto per temporanee sostituzioni, e per il personale dei locali notturni. Inoltre, a livello provinciale, e nei limiti imposti dalle organizzazioni nazionali, si definiva la percentuale di servizio da applicarsi sui conti dei clienti, diretta a determinare la retribuzione in percentuale .

La tabella (Tab. 1.1) sottostante mostra le materie delegate dai diversi contratti nazionali del settore dei pubblici esercizi, stipulati nel periodo fascista, alla contrattazione integrativa provinciale.

---

<sup>13</sup> Il Contratto Nazionale di Lavoro per il personale di caffè, bars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie e di ogni altro esercizio simile del 21 aprile 1933 all'art 29 prevedeva che il compenso venisse stabilito dalle organizzazioni locali in misura non inferiore a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale e comunque non inferiore "al trattamento del personale assente per la durata della surroga".

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO					
	per il personale di caffè, bars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie e di ogni altro esercizio similare 21 aprile 1933	per il personale di ristoranti, trattorie, piccole trattorie ed osterie con cucina 21 aprile 1933	per gli impiegati dei ristoranti, caffè, pasticcerie, confetterie ed esercenti ed esercizi affini 29 Gennaio 1935	per gli addetti ai laboratori di pasticceria 22 luglio 1933	per gli orchestrali scritturati dai caffè, bars, ristoranti, pasticcerie ed esercizi similari 10 aprile 1936
Classificazione degli esercizi esistenti sul territorio	Art. 1	Art. 1	Art. 1		
Definizione del numero di apprendisti	Art. 4	Art. 4			
Riposo settimanale degli orchestrali					Art. 6
Trattamento economico				Art. 5	Art. 10
Riduzione dell'orario di lavoro nei periodi di morta stagione				Art. 9	
Periodo di prova	Art. 9	Art. 9			
Compenso integrativo capi camerieri o capi servizio	Art. 23	Art. 23			
Determinazione della percentuale da applicarsi sui conti dei clienti per il personale retribuito in percentuale	Art. 25	Art. 26			
Personale extra o di surroga	Art. 29	Art. 31			
Abiti di servizio	Art. 42	Art. 44			
Personale femminile di sala	Art. 45	Art. 47			
Pulizia dei locali	Art. 46	Art. 48			
Personale di esercizi di stagione	Art. 50. c	Art. 52. c	Art. 38		
Personale di locali notturni	Art. 55	Art. 55			

Tab. 1.1

Quando venne soppresso l'ordinamento corporativo (R.D.L. n. 721 del 5 agosto 1943, e D.L.Lgt. n. 369 del 23 novembre 1944), i contratti collettivi vigenti continuarono ad esplicitare la loro efficacia, per espressa previsione legislativa, sino ad essere successivamente modificati dalla contrattazione collettiva posta in essere dalle associazioni sindacali libere, costitutesi successivamente all'emanazione della carta costituzionale del 1948.

## ***2. La contrattazione dal secondo dopoguerra alla fine degli anni '60, e la centralizzazione***

Come dimostrato nel paragrafo precedente, la presenza di diverse tipologie di pubblici esercizi e le specificità di ciascuna di esse rappresentano la ragione del proliferarsi, negli anni del periodo fascista, di molteplici contratti collettivi nazionali. Ciascun contratto prevedeva condizioni di impiego, retribuzioni e rapporti di lavoro del tutto particolari e differenziati per settore e per territorio. Questa diversificazione di trattamento, insieme al numero ridotto di lavoratori per esercizio, non creava le condizioni per lo sviluppo della presenza e dell'azione sindacale. Pertanto sin dai primi anni del dopoguerra le organizzazioni cercarono di porvi rimedio orientando gli accordi nazionali all'unificazione dei trattamenti contrattuali<sup>14</sup>.

Nonostante l'obiettivo principale del sindacato fosse quello di unificare le condizioni di impiego, le retribuzioni e i rapporti di lavoro, alla fine degli anni '40 e '50, la contrattazione nazionale continuava ad affidare alla contrattazione provinciale il compito di regolare la parte retributiva del rapporto di lavoro.

Questo è quanto avveniva il 27 Gennaio 1948, con il primo contratto nazionale del dopoguerra per il settore dei pubblici esercizi sottoscritto dalla Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE), senza l'assistenza Confcommercio, e FILAM (Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa), assistita dalla CGIL unitaria.

Tale contratto regolava i rapporti di lavoro nei ristoranti, nelle trattorie, nelle piccole pensioni, nelle locande e nelle osterie con cucina che avevano non più di 9 camere per alloggio.

Tuttavia al fine di centralizzare la politica salariale venne sottoscritto un accordo,<sup>15</sup> sul riordino della retribuzione, nel quale si individuavano due elementi: lo stipendio (o salario) e la contingenza<sup>16</sup>. Le associazioni provinciali, con un

---

<sup>14</sup> MARCHETTI A., NEGRELLI S., PONZELLINI A., TEMPIA A., *Le relazioni sindacali nel commercio*, Milano, pp 27 ss, 1989

<sup>15</sup> Accordo sul riordino della retribuzione del 27 gennaio 1948, sottoscritto da FIPE e FILAM, in allegato al Contratto Nazionale Normativo di Lavoro per i dipendenti da ristoranti, trattorie ed esercizi simili del 27 gennaio 1948, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>16</sup> «Scala mobile: meccanismo (cancellato con il Protocollo del luglio 1992) che dava luogo alla corresponsione automatica a favore dei lavoratori di una c.d. di contingenza in funzione dell'incremento del costo della vita (costo misurato sulle variazioni intervenute nel prezzo di un

particolare meccanismo individuato nell'accordo, dovevano riordinare le eventuali variazioni fra contingenza e stipendio o salario.

L'obiettivo principale perseguito con il contratto del 1948 era quello di uniformare ed assorbire tutte le norme esistenti nelle varie province conservando le condizioni di miglior favore per i lavoratori, e prevedeva la stipulazione di specifici accordi provinciali, ad opera delle Associazioni locali degli esercenti con quelle dei lavoratori dell'Albergo e mensa, che oltre a poter regolare le materie espressamente demandate loro dal contratto nazionale, potevano intervenire altresì sulle materie non di competenza nazionale.

Ad esempio nel secondo livello di contrattazione, le Associazioni territoriali, potevano prevedere la possibilità per le donne<sup>17</sup> di essere impiegate anche al servizio di sala, diversamente da quanto avveniva nel periodo precedente nel quale, per tale attività, era esplicitamente vietato.

Per ciò che attiene la disciplina dell'apprendistato<sup>18</sup>, come avveniva già nel periodo corporativo, il numero massimo di apprendisti veniva stabilito, nell'ambito degli accordi provinciali, in base all'importanza, alla classe dell'esercizio che li assumeva, ed al numero dei dipendenti qualificati che vi prestavano servizio.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, veniva fatta una distinzione tra personale impiegatizio e personale non impiegatizio. Per quest'ultima categoria le organizzazioni provinciali, sentito l'Ispettorato del Lavoro, potevano decidere di ridurre l'orario normale di lavoro nonché definire il tempo per la consumazione dei pasti<sup>19</sup>.

Inoltre, gli accordi economici provinciali fissavano le maggiorazioni o le retribuzioni nelle ipotesi di lavoro prestato nella protrazione di orario di chiusura, di

---

*paniere di beni ritenuti particolarmente indicativi*)» BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, p. 627, 2007.

<sup>17</sup> All'articolo 5 il Contratto Nazionale Normativo di Lavoro per i dipendenti da ristoranti, trattorie ed esercizi simili del 27 gennaio 1948 disponeva che «*il personale femminile potrà essere addetto anche al servizio di sala negli esercizi siti nelle località turistiche o in quelle dove ciò sia in atto per uso, tradizione, o sia necessario per le particolari caratteristiche locali*», reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>18</sup> Contenuta nell'articolo 9 del Contratto Nazionale Normativo di Lavoro per i dipendenti da ristoranti, trattorie ed esercizi simili v. nota 9.

<sup>19</sup> Il contratto nazionale definiva: l'orario normale di lavoro, di 9 ore giornaliere o 54 settimanali, ripartito in 6 giorni lavorativi, e il tempo di consumazione dei pasti, che oscillava tra un minimo di mezz'ora ad un massimo di un ora al giorno.

personale impiegato nelle imprese di stagione<sup>20</sup>, di personale impiegato nei locali notturni ed infine di personale extra o di surroga, nei limiti definiti dal contratto nazionale.

Ciò a dimostrazione del fatto che il sistema contrattuale del secondo dopoguerra era caratterizzato da un alto grado di centralizzazione: il contratto nazionale fissava i minimi, o i limiti, di trattamento, che potevano essere derogati unicamente *in melius*, come effetto di concessioni unilaterali, e mai a seguito di una vera e propria contrattazione con le associazioni sindacali territoriali<sup>21</sup>.

All'evoluzione della struttura contrattuale si accompagnano strutture di rappresentanza dei lavoratori in azienda abbastanza semplici: le commissioni interne, con compiti tradizionali di tutela dei lavoratori e rispetto delle leggi sul lavoro, venivano consentite, dal contratto del 1948, negli esercizi con almeno 25 dipendenti; mentre negli esercizi che occupavano meno di 25 dipendenti, potevano essere eletti delegati aziendali, con attribuzioni simili a quelle delle commissioni interne, dopo accordo tra le organizzazioni provinciali.

I contratti collettivi nazionali per i pubblici esercizi dalla metà degli anni '50 sino alla fine degli anni '60 (1954<sup>22</sup>, 1959<sup>23</sup>, 1967<sup>24</sup>) confermano sostanzialmente la struttura centralizzata del contratto collettivo nazionale del dopoguerra.

Il contratto nazionale normativo di lavoro per i dipendenti da caffè, bars, birrerie gelaterie, pasticcerie e sale da ballo del 15 maggio 1959 introdusse la

---

<sup>20</sup> Il contratto prevedeva che il personale dipendente da pubblici esercizi avesse diritto alla retribuzione maggiorata di una percentuale a seconda della durata dell'ingaggio. La norma originariamente venne introdotta nella contrattazione di settore ancor prima dell'intervento del legislatore nazionale in materia di contratto a termine (Legge 18 aprile 1962 n. 230). La *ratio* della norma collettiva era nella volontà di "compensare" la breve durata dell'ingaggio, limitata alla sola stagione, con una maggiorazione.

<sup>21</sup> BRUNETTA R., CUCCHIARELLI A., NADDEO P., TRONTI L., *Politica dei redditi e struttura della contrattazione*, Ediesse-Edizioni lavoro, p. 60, 1994.

<sup>22</sup> Si vedano Contratto nazionale normativo di lavoro per i dipendenti da Ristoranti e trattorie del 23 ottobre 1954 sottoscritto da FIPE, FISAC, FILAM, UILAM ed il Contratto nazionale normativo di lavoro per i dipendenti dei caffè, bars, birrerie, gelaterie, pasticcerie, sale da ballo del 23 ottobre 1954 sottoscritto da FIPE, FISAC, FILAM E UILAM.

<sup>23</sup> Il Contratto nazionale normativo di lavoro per i dipendenti da caffè, bars, birrerie, gelaterie, pasticcerie e sale da ballo del 15 maggio 1959 ed il Contratto nazionale normativo di lavoro per i dipendenti da Ristoranti e trattorie del 15 maggio 1959, disponevano, inoltre, che in caso di mancato accordo provinciale, le organizzazioni locali ne avrebbero demandata la definizione alle organizzazioni centrali.

<sup>24</sup> Cfr. il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da caffè, bars, pasticcerie e confetterie del 14 luglio 1967 sottoscritto da FIPE, FILCAMS, FISASCAT, UILAMT ED AMPE-CISNAL ed il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da ristoranti e trattorie del 14 luglio 1967.

possibilità di ampliare, in sede provinciale, le qualifiche del personale, definite a livello nazionale, qualora fossero state individuate dalle parti sociali sul territorio.

Il contratto nazionale per i dipendenti da stabilimenti balneari<sup>25</sup> del 2 agosto 1962 introdusse la facoltà di istituire fondi cauzionali individuali a garanzia del risarcimento del danno derivante al datore di lavoro a seguito di risoluzione anticipata del contratto a termine, senza giustificato motivo, da parte del lavoratore. Tale fondo doveva essere definito nei modi e nelle misure stabilite dagli accordi integrativi provinciali, ai quali era altresì demandata la definizione della durata della stagione balneare.

### ***3. Sviluppo del secondo livello di contrattazione nei primi anni '70: verso il forte decentramento***

Il processo di centralizzazione dell'azione contrattuale, avvenuto nel dopoguerra, rivelò i suoi limiti negli anni '50, per la sua inadeguatezza a seguire l'evoluzione del sistema industriale e a realizzare un'efficace tutela dei lavoratori nella fase di sviluppo, mentre i primi anni '60 si caratterizzarono per un rapido aumento dell'occupazione e l'inizio dello sviluppo economico.

Le organizzazioni sindacali assunsero l'iniziativa per il cambiamento, chiedendo alle aziende di confrontarsi in un livello di contrattazione più vicino all'unità produttiva. Questa linea di tendenza era già presente nella CISL dai primi anni '50 ma, per diversità di vedute, non fu subito accolta dalla CGIL che seguiva una linea fortemente accentratrice.<sup>26</sup> Questo processo di modernizzazione ebbe come epicentro i rinnovi contrattuali dei metalmeccanici del '62 e del '63 e, a seguito di aspre lotte sindacali, il 5 luglio 1962, le confederazioni dei lavoratori metalmeccanici e le associazioni Intersind e Asap sottoscrissero un accordo che dettò i principi generali di un nuovo sistema definito di “*contrattazione articolata*” che individuava due ulteriori livelli contrattuali: quello di settore e quello aziendale<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Contratto nazionale per i dipendenti da stabilimenti balneari marini, lacuali, fluviali, pisciali 2 agosto 1962 FIPE, FISASCAT, FILCAMS, UILAMT, FISNALCTA, SNILAB, CISNAL.

<sup>26</sup> ROMAGNOLI T., TREU T., *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Il Mulino, p. 117 ss., 1977.

<sup>27</sup> BRUNETTA R., CUCCHIARELLI A., NADDEO P., TRONTI L., *Politica dei redditi e struttura della contrattazione*, Ediesse-Edizioni lavoro, p. 61 ss., 1994.

Tra il 1964 e il 1965 mutarono le condizioni economiche del paese segnando una battuta d'arresto al periodo del c.d. "*miracolo economico*". L'acutizzazione delle tensioni sociali, derivanti da fenomeni di contestazione a tutti i livelli e da un processo di crescita delle pressioni sia all'interno del movimento sindacale che all'esterno, mise in crisi la razionalità del sistema di contrattazione articolata. Razionalità che venne meno con il mancato rinnovo del contratto collettivo dei metalmeccanici nel 1969, durante il quale le trattative rimasero bloccate per tre mesi, perché un vasto movimento sindacale voleva «*liberare la contrattazione aziendale dai vincoli nazionali*», per poi riprendere a seguito dell'intervento del Ministro del Lavoro Carlo Donat Cattin segnando un "*disaccordo tacito*" su quel punto<sup>28</sup>.

Nel descrivere le posizioni sostenute dai datori di lavoro e dai sindacati, il Professor Giugni disse che «*gli imprenditori hanno difeso la contrattazione articolata [ed erano disponibili ad affidare maggiori competenze alla contrattazione aziendale entro una cornice predeterminata dalla contrattazione nazionale] mentre i sindacati dei lavoratori puntavano a qualcosa di radicalmente nuovo: ad una contrattazione libera a livello aziendale, su qualunque materia, senza limiti né quantitativi, né di qualità, né di istituti e ciò non era più, certamente la contrattazione articolata, ma qualcosa di sostanzialmente diverso*».<sup>29</sup>

Questo evento determinò il venir meno delle norme di coordinamento tra i livelli contrattuali del sistema di contrattazione articolata, fondata sulla clausola di rinvio, e ciò determinò un livello elevato di decentramento, dato che ogni livello contrattuale acquisiva autonomia ed istituzionalizzazione. Si crearono così di fatto due livelli paralleli, quello nazionale e quello aziendale, che potevano trovarsi a disciplinare i medesimi istituti<sup>30</sup>.

Dagli anni '60 in poi, come descritto in precedenza, in Italia nel settore industriale, venne abbandonata quella tendenza accentratrice caratteristica del periodo fascista e si svilupparono assetti contrattuali decentrati. Tuttavia, nei pubblici esercizi il rinnovamento degli assetti contrattuali subì un ritardo rispetto agli altri settori. Un primo rinnovamento avvenne con il contratto nazionale del 1970 e la

---

<sup>28</sup> ICHINO P., *Breve storia della contrattazione articolata*, in *Lavoce.info*, 19 Luglio 2004.

<sup>29</sup> UNIVERSITÀ DI FIRENZE, *La contrattazione collettiva articolata, Relazioni dei Proff. Giugni, Branca, Grandi, Romagnoli, Flammia, Loriga, Pera*, Giuffrè Editore, pp. 14,15, 1971.

<sup>30</sup> *ivi* pp. 16 ss.

completa attuazione di quel processo di decentramento contrattuale si verificò con il contratto collettivo del 19 ottobre 1973 e il relativo ingresso della contrattazione aziendale.

### **3.1 Il primo Contratto Collettivo Nazionale dei pubblici esercizi – 13 marzo 1970**

Il primo Contratto Collettivo dei pubblici esercizi, sottoscritto il 13 marzo 1970, rappresentò in primo luogo un importante passo verso l'unificazione dei diversi contratti collettivi stipulati nel settore dei pubblici esercizi, ovvero il superamento di distinti comparti nella misura in cui si applicava alla totalità delle stesse (trattorie, ristoranti, friggitorie, piccole pensioni, locande, bars, gelaterie, locali notturni, sale da biliardo, pasticcerie, posti di ristoro sulle autostrade e nelle stazioni ferroviarie, *catering*, mense, stabilimenti balneari).

Inoltre, introdusse un'importante novità riguardante la determinazione degli stipendi, rendendo la materia di competenza nazionale piuttosto che provinciale.<sup>31</sup>

L'obiettivo delle parti sociali era quello di eliminare gradualmente le differenze retributive dei lavoratori nelle diverse province, processo che venne perfezionato con il Contratto Nazionale dei pubblici esercizi del 1973<sup>32</sup> che istituì la "retribuzione base nazionale" e statuí all'art 53 che «*la materia retributiva rientra[va] nella competenza delle organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle associazioni provinciali ed alla contrattazione integrativa aziendale*».

Con il rinnovo nazionale del 1970, la contrattazione integrativa provinciale venne potenziata con il conferimento di nuove competenze, tramite una serie di

---

<sup>31</sup> Il contratto prevedeva inoltre che le associazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro procedessero al raffronto delle retribuzioni tabellari mensili con le rispettive retribuzioni-base nazionali conglobate, allo scopo di determinare l'entità degli aumenti salariali e di stabilire le modalità della loro corresponsione. Successivamente le associazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovevano elaborare tabelle salariali provinciali che prevedevano sotto la voce "retribuzione base" l'importo della retribuzione base nazionale conglobata e sotto la voce "terzo elemento provinciale" le somme eccedenti.

Anche nelle aziende nelle quali erano in atto tabelle della paga base determinate con accordi aziendali, si doveva procedere al raffronto della paga base aziendale con la corrispondente paga base nazionale e le eventuali eccedenze dovevano essere attribuite alla voce "terzo elemento aziendale".

<sup>32</sup> Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da pubblici esercizi, del 19 Ottobre 1973, sottoscritto da FIPE, FILCAMS, FISASCAT, UILAMT, FISNALCTA-CISNAL, SNILAMPE-CISNAL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

rinvii, dal I livello al II livello di contrattazione. La Circolare Fipe n. 19 del 1970 spiegava i motivi che hanno spinto le parti a definire scrupolosamente le competenze del livello provinciale dichiarando che *«si è ritenuto opportuno elencare nell'art. 169 le materie da regolare con gli accordi integrativi, onde evitare sia che alle Associazioni provinciali possa sfuggire qualche questione, sia che le stesse Associazioni provinciali regolamentino materie non di loro competenza»*<sup>33</sup>.

Le Associazioni chiamate a definire gli accordi integrativi provinciali erano quelle aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti il contratto collettivo nazionale e le materie di competenza territoriale erano quelle affidategli direttamente dalle organizzazioni nazionali, come ad esempio l'integrazione delle qualifiche del personale non presenti nel contratto nazionale, la costituzione delle commissioni paritetiche provinciali per le vertenze collettive di lavoro, le norme integrative per il vestiario e la determinazione delle misure del risarcimento per rottura e smarrimento di materiale.

Per ciò che attiene la disciplina dell'apprendistato, negli accordi provinciali, si potevano, altresì, determinare il numero degli apprendisti che potevano essere assunti da ciascun esercizio, eventualmente, integrare le qualifiche per le quali era consentito l'apprendistato e costituire delle commissioni di qualifica e determinazione delle modalità delle prove pratiche.

Per quanto riguarda la definizione degli aspetti economici le Associazioni territoriali potevano stabilire le maggiorazioni per il lavoro nella protrazione dell'orario di chiusura per il personale assunto a termine, per il personale dei locali notturni nonché il compenso fisso per il personale extra ed il prezzo del vitto.

Inoltre, gli accordi provinciali intervenivano in materia di orario di lavoro fissando la durata e le interruzioni di lavoro con particolare attenzione alle donne e ai minori, il tempo per il consumo dei pasti, il numero di turni e distribuzione dell'orario di lavoro e l'eventuale istituzione di congedi di conguaglio supplementare al riposo settimanale.

Questa struttura rappresentava una novità, in quanto in precedenza le organizzazioni territoriali avevano un competenza residuale, ovvero potevano

---

<sup>33</sup> Circolare Fipe n. 19 del 1970, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

regolamentare tutte le materie che non erano state espressamente demandate alle organizzazioni nazionali.

Il primo contratto collettivo nazionale per i pubblici esercizi, del 1970, introdusse, inoltre, un ulteriore livello di negoziazione, quello degli *accordi settoriali*.<sup>34</sup> Le organizzazioni nazionali potevano procedere alla stipula di accordi settoriali integrativi per quelle aziende, con una particolare struttura organizzativa e diffuse in più regioni, che manifestavano l'esigenza di adempiere unitariamente a particolari funzioni nel settore della ricettività e della ospitalità in genere.

### **3.2 Il Contratto Collettivo Nazionale dei pubblici esercizi – 19 ottobre 1973**

Con il Contratto Collettivo Nazionale del 19 ottobre 1973<sup>35</sup> vennero ridotte le competenze affidate alla contrattazione integrativa provinciale e parallelamente venne introdotto un nuovo livello di contrattazione ovvero quello aziendale, ammesso nelle imprese con più di 15 dipendenti, al quale veniva demandata la regolamentazione delle qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del Contratto Collettivo Nazionale, dell'ambiente di lavoro, dei trattamenti integrativi salariali e della distribuzione dell'orario di lavoro (orari dei turni di lavoro, riposi di conguaglio, dei turni di servizio e di riposo).

La contrattazione doveva avvenire tra l'azienda e le strutture sindacali aziendali dei lavoratori, con l'intervento delle rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali stipulanti il contratto collettivo nazionale.

Gli accordi collettivi dei pubblici esercizi del 1970 e 1973 non subirono grosse influenze dalla fine della contrattazione articolata (fine anni '60). Infatti, sino alla conclusione degli anni '70, vennero mantenuti alcuni rilevanti caratteri del periodo precedente ma, nel contempo, si affermarono cambiamenti oggettivi e l'emergere di tendenze correttive delle relazioni industriali. Questi profondi

---

<sup>34</sup> Livello venuto meno con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 30 maggio 1991, sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, ASAP, INTERSIND, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

<sup>35</sup> Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da pubblici esercizi, del 19 Ottobre 1973, sottoscritto da FIPE, FICALMS, FISASCAT, UILAMT, FISNALCTA-CISNAL, SNILAMPE-CISNAL.

mutamenti si rifletterono sulla struttura contrattuale, con un nuovo processo di “ricentralizzazione”<sup>36</sup>.

#### ***4. I rinnovi contrattuali dalla metà degli anni '70 ai primi anni '90: verso una nuova centralizzazione degli assetti contrattuali***

Cambiamenti economici importanti attraversarono il nostro paese tra la fine degli anni settanta e l'inizio degli anni ottanta. La crisi economica e l'elevato tasso di inflazione ebbero effetti negativi sul tessuto produttivo e sul livello di occupazione (17% in media nel periodo 1974-78).<sup>37</sup>

Il sistema delle relazioni industriali in Italia, dalla fine del ciclo di lotte del 1968-1973, iniziò una nuova tappa del suo processo evolutivo seguendo una progressiva centralizzazione degli assetti contrattuali. Questa tendenza si sviluppò come afferma parte della dottrina «*non attraverso regolamentazioni formali di competenze ma attraverso una riduzione di ruolo e di spazio di alcuni livelli contrattuali, dovuta all'assunzione di fatto delle principali decisioni ai livelli più alti delle rappresentanze sindacali*»<sup>38</sup>.

Questo è quanto avvenne anche nel settore dei pubblici esercizi. Infatti, dopo il periodo caratterizzato da un forte affidamento di materie a livello decentrato, come esposto nella sezione precedente, si passò, con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da alberghi e pubblici esercizi del 14 Luglio 1976<sup>39</sup>, ad un ridimensionamento delle competenze delegate ai vari livelli ed all'abolizione della contrattazione provinciale.

Nonostante vi fosse un'esplicita abolizione del livello provinciale, permanevano materie (non espressamente elencate) demandate, a tale livello, dal contratto nazionale. A livello provinciale veniva stabilito il numero degli apprendisti,

---

<sup>36</sup> BAGLIONI G., MILANI R., *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Franco Angeli, pp. 29 ss., 1990.

<sup>37</sup> ICHINO P., *Breve storia della contrattazione articolata*, in *Lavoce.info*, 19 Luglio 2004.

<sup>38</sup> BAGLIONI G., MILANI R., *op. cit.*, pp. 29 ss.

<sup>39</sup> Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da alberghi e pubblici esercizi del 14 Luglio 1976, sottoscritto da FAIAT, FIPE, ASAP, FICALMS, FISASCAT, UILAMT, FISNALCTA-CISNAL, SNILAMPE-CISNAL, rappresentò il primo accordo sottoscritto in comune dal settore alberghiero e dai pubblici esercizi. La struttura del contratto, che seguiva l'impostazione proposta dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale Mario Toros, prevedeva una serie di norme comuni, per entrambi i settori, alle quali di volta in volta rinviavano alla disciplina dei singoli settori. Circolare FIPE n. 31 del 1976, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

l'eventuale integrazione delle qualifiche per le quali era consentito l'apprendistato (modalità per il rilascio della qualifica), la durata della interruzione dell'orario di lavoro per il consumo dei pasti, la determinazione delle misure del risarcimento per rottura e smarrimento di materiale ed eventuali norme integrative per il vestiario.

Per quanto concerne la materia retributiva le organizzazioni territoriali potevano determinare la retribuzione maggiorata per il personale assunto a termine nelle aziende di stagione, la retribuzione per il personale dei locali notturni, nonché la determinazione della indennità di risarcimento per chiusura dell'azienda nei casi di epidemia o di forza maggiore e l'importo relativo alla trattenuta cautelativa nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore.

In questo contesto è utile fare presente che, in omaggio al principio della uniformità dei trattamenti salariali nazionali, l'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 1975<sup>40</sup>, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le Confederazioni dei lavoratori, prevedeva una graduale unificazione del valore del punto di contingenza con il crescente prevalere della quota di retribuzione legata agli automatismi contrattuali.<sup>41</sup>

#### **4.1 Il Contratto Collettivo Nazionale del Turismo – 10 aprile 1979**

Il primo contratto del settore turismo<sup>42</sup>, siglato il 10 aprile 1979, da una parte, mantenne l'articolazione della contrattazione su tre livelli (aziendale, settoriale e provinciale) e dall'altra, individuò una particolare disciplina per la ristorazione collettiva alla quale riconobbe la facoltà di stipulare accordi provinciali.

---

<sup>40</sup> Accordo Interconfederale del 25 gennaio 1975, sottoscritto da Confederazione Generale dell'Industria Italiana, CGIL, CISL, UIL, CISAL, CISNAL, CONFAL; successivamente venne sottoscritto anche per il settore Commercio e Turismo l'Accordo Interconfederale del 14 febbraio 1975 per la modifica dell'indennità di contingenza, l'aumento salariale e la maggiorazione degli assegni familiari, per il settore commercio e turismo, sottoscritto da Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e dalla Federazione Unitaria CGIL-CISL-UIL; in [www.portalecnel.it](http://www.portalecnel.it), Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro, *Accordi Interconfederali*.

<sup>41</sup> Circolare FIPE n. 31 del 1976, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>42</sup> Il Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo del 10 aprile 1979 (sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, ASAP, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS) si applicava alle aziende alberghiere, alle aziende pubblici esercizi, agli stabilimenti balneari, agli alberghi diurni, alle imprese viaggi e turismo, ai campeggi.

Esso recepì l'accordo nazionale per i cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva sottoscritto il 9 aprile 1979<sup>43</sup>, che prevedeva l'obbligo da parte delle gestioni uscenti e subentranti di comunicare l'eventuale cambio di appalto alle Organizzazioni Sindacali e garantiva al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro in un settore caratterizzato da una attività che si svolgeva attraverso il sistema degli appalti e soggetta a frequenti cambi di gestione.

Con tale accordo la materia dei cambi di gestione rientrava nella competenza esclusiva delle organizzazioni nazionali, pur rimanendo in vigore eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali vigenti in quel momento.

Al fine di ricompensare i lavoratori, soggetti a continui cambi di datore di lavoro, l'accordo prevedeva la definizione di trattamenti integrativi salariali attraverso accordi sottoscritti a livello provinciale. Le organizzazioni nazionali imposero alle Associazioni territoriali di non poter rinegoziare, alla scadenza degli Accordi Provinciali, le materie già affrontate in precedenza, e si prevedeva altresì la trasformazione degli Accordi Interaziendali in essere in Accordi Provinciali.

#### **4.2 I Contratti Collettivi Nazionali siglati tra il 1982 e il 1987**

I tre accordi nazionali sottoscritti per il settore Turismo tra il 1982 e il 1987<sup>44</sup> mantennero la struttura definita dal primo contratto collettivo per il settore del Turismo del 1979.

L'unica novità introdotta relativamente alle materie demandate al secondo livello di contrattazione, fu quella prevista dagli accordi del 1986 e del 1987, i quali prevedevano la possibilità, per la contrattazione aziendale, di definire diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali.

---

<sup>43</sup> Accordo allegato (Allegato C) al Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo del 10 aprile 1979.

<sup>44</sup> Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 8 luglio 1982 sottoscritto, da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, ASAP, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS; Ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo (8 luglio 1982), del 17 giugno 1986, sottoscritta da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, ASAP, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS; Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 16 febbraio 1987, sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, ASAP, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

In questo contesto emersero due tendenze, la prima per la quale l'attività contrattuale assunse obiettivi prevalentemente difensivi (come ad esempio il rafforzamento del sistema di indicizzazione dei salari), e la seconda che vide intensificare l'azione sindacale nell'arena politica.

Il sindacato in questo determinato periodo storico si fece portatore di interessi politico-economici e fu disponibile ad allentare la pressione sindacale-rivendicativa sull'impresa rispetto al suo parziale spostamento nell'ambito della finanza pubblica e alle esigenze di compatibilità economica<sup>45</sup>.

Nel periodo a cavallo tra il 1983 e il 1985 in Italia si tentò di sviluppare, tramite la revisione del meccanismo della scala mobile<sup>46</sup>, «*un assetto di tipo concertativo*» atto ad assicurare nel tempo una stabilità economica.

Le tendenze sopra delineate culminarono con l'accordo tripartito del 22 Gennaio 1983<sup>47</sup>.

L'accordo svolse un ruolo di fissazione di linee guida tese a rendere il sistema contrattuale più coeso e stabile, così da permettere la sua adattabilità al processo di rientro dell'inflazione e dell'efficienza dell'apparato produttivo, prevedendo altresì la riduzione del valore del punto di contingenza, la definizione dei tetti salariali (da rispettare nella contrattazione di categoria) ed infine il blocco di 18 mesi della contrattazione salariale in azienda.

In tema di contrattazione si tentò di ricostruire una struttura piramidale e gerarchica, imponendo importanti limiti alla contrattazione nazionale di categoria e, ancor più, a quella aziendale. Per fare questo vennero introdotte clausole che definivano i rapporti tra livelli negoziali e si dispose testualmente che non potevano essere oggetto materie «*già definite in altri livelli di contrattazione*».

Come parte della dottrina ha sottolineato, «*sotto il profilo strutturale l'accordo, più che introdurre una revisione organica del sistema contrattuale,*

---

<sup>45</sup> Per un approfondimento sul tema delle relazioni industriali in Italia tra il 1980 e il 1984 si veda Rossi F. V., *Gli anni delle contraddizioni. Una lettura della crisi della Relazioni Industriali: editoriali e note di ASAP-Notizie sindacali* (1980-1984), ASAP, 1984

<sup>46</sup> BAGLIONI G., MILANI R., *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Franco Angeli, pp. 37 ss, 1990.

<sup>47</sup> L'accordo intervenne a seguito di un periodo di congelamento delle relazioni industriali. La sua funzione principale fu la riattivazione della contrattazione. A differenza del settore industriale la contrattazione nei pubblici esercizi non subì in quegli anni nessun arresto; Accordo del 22 gennaio 1983 Protocollo globale d'intesa sul costo del lavoro, sottoscritto da Governo, Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, in [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it), indice A-Z, voce *Relazioni Industriali*.

*realizza un suo riassetto embrionale mediante ciò che potrebbe chiamarsi una formalizzazione ovvero una parziale regolamentazione del nuovo impianto centralistico».*<sup>48</sup>

L'itinerario consensuale concertativo intrapreso nel 1983 subì una battuta di arresto il 14 Febbraio 1984 a seguito della mancata sottoscrizione da parte della CGIL di un protocollo siglato dalle associazioni datoriali e da CISL e UIL. Il Governo promulgò il cosiddetto decreto di San Valentino, con cui si introduceva la predeterminazione del tasso di inflazione, causando il mancato pagamento di 4 punti di contingenza. Inoltre, questo evento provocò un grave conflitto politico-sociale, derivante dalla rottura dei rapporti fra i maggiori sindacati, con relative conseguenze sull'assetto, già precario, delineato nell'accordo del 1983 che si protrasse fino al 1988.<sup>49</sup>

#### **4.3 Il Contratto Collettivo Nazionale del Turismo – 30 maggio 1991**

Come è stato descritto precedentemente, dalla metà degli anni '80 si assisté ad un progressivo abbandono del sistema centralizzato ed al recupero dei livelli di contrattazione decentrata.

Il contratto del Turismo del 30 maggio 1991<sup>50</sup> seguiva la linea appena dettata ripristinando la contrattazione territoriale, precedentemente abolita, ed ampliando le competenze della contrattazione aziendale.

Il Contratto Nazionale specificava minuziosamente le materie demandate alla contrattazione integrativa territoriale come ad esempio la definizione di programmi di formazione per l'attuazione dei contratti di formazione, nonché specifici accordi in materia di apprendistato (durata dei rapporti di lavoro, numero degli apprendisti), l'elaborazione di schemi di convenzioni per l'assunzione dei lavoratori<sup>51</sup> (ad esempio a favore delle donne) e la definizione delle funzioni relative agli Enti bilaterali.

---

<sup>48</sup> MARIUCCI L., *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, p. 74 1985.

<sup>49</sup> BAGLIONI G., MILANI R., *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Milano Franco Angeli, 1990.

<sup>50</sup> Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 30 maggio 1991, sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, ASAP, INTERSIND, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

<sup>51</sup> Inoltre il contratto prevedeva la possibilità alle organizzazioni territoriali di definire le qualifiche per le quali, in deroga al vigente regime di legge, poteva essere ammessa la richiesta nominativa ai fini dell'avviamento al lavoro, in luogo di quella numerica.

In tema di orario e flessibilità gli accordi territoriali potevano stabilire particolari regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale, la definizione di eventuali limiti massimi e minimi della durata della prestazione lavorativa ridotta.

Inoltre per i pubblici esercizi erano previste ulteriori materie demandate alla contrattazione integrativa territoriale come la ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro nonché determinate funzioni relative alla materia della retribuzione.<sup>52</sup>

Con il CCNL Turismo 1991 si rilanciò la contrattazione aziendale. Il primo articolo dedicato al livello negoziale aziendale si soffermava sui diritti di informazione, imponendo alle imprese turistiche, operanti in più zone del territorio nazionale, di fornire su richiesta delle organizzazioni sindacali competenti (nazionali, regionali o territoriali) informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportassero nuovi insediamenti ed ancora sulle eventuali implicazioni sull'occupazione e la mobilità del personale.

Di conseguenza le materie rinviate dal Contratto collettivo nazionale a quelli aziendali, riguardavano l'individuazione di peculiari qualifiche non riconducibili a quelle definite dal contratto nazionale, i trattamenti integrativi salariali in rapporto a parametri di produttività, la materia dell'ambiente di lavoro e tutela della salute dei lavoratori, la distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio e dei regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale.

### ***5. La struttura contrattuale dopo il Protocollo del luglio 1993***

Il miglioramento del ciclo economico-produttivo, verso la metà degli anni '80, fece riemergere alle parti sociali la volontà di abbandonare il modello di relazioni sindacali centralizzato e caratterizzato da regole omogenee per tutti i lavoratori, nonché espressione di un forte potere sindacale. In questo periodo vi fu una ripresa della contrattazione aziendale su materie normative e salariali. In Italia il nuovo sistema contrattuale si sviluppò nella cornice del negoziato sul costo del lavoro, tema già oggetto di numerosi accordi interconfederali tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90.

---

<sup>52</sup> In materia retributiva a livello territoriale i pubblici esercizi potevano determinare il compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti, la misura della trattenuta cautelativa ed infine i trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva.

In questo periodo emersero contrastanti posizioni sul sistema contrattuale: le associazioni datoriali optavano per la centralizzazione regolativa, questo perché temevano l'espansione della contrattazione decentrata, mentre i sindacati desideravano affidare un maggiore ruolo ai diversi livelli contrattuali, mantenendo gli assetti esistenti in quel momento.

Due episodi, provocati dai primi ministri in carica, segnarono le tappe fondamentali del riordino del sistema contrattuale: il protocollo Amato del 31 luglio 1992 e il protocollo Ciampi del 23 luglio 1993<sup>53</sup>.

Con il protocollo del 1992 si superò il vecchio meccanismo di scala mobile e venne disposto il blocco della contrattazione per 18 mesi, mentre con il protocollo del 1993 avvenne una vera e propria riforma del sistema contrattuale e della rappresentanza sindacale aziendale, e con esso inoltre vennero rilanciati i temi generali della concertazione<sup>54</sup>. Il protocollo del '93 intendeva realizzare le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali attraverso l'attribuzione all'autonomia collettiva della funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del confronto ai diversi livelli. Inoltre, il protocollo stabiliva che la contrattazione integrativa non poteva avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

### **5.1 Il Contratto Collettivo Nazionale del Turismo – 6 ottobre 1994**

Il quadro di riferimento nel quale si sviluppa il rinnovo del CCNL del Turismo 6 Ottobre 1994 è il "*protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo*" del 23 luglio 1993.

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, il contratto in esame prevedeva due livelli di decentramento: il primo a livello aziendale e il secondo a livello territoriale in continuità con il precedente CCNL del 1991.

---

<sup>53</sup> Cfr. Protocollo sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione e il costo del lavoro, del 31 luglio 1992, sottoscritto da Governo e parti sociali; si veda anche Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, del 3 luglio 1993, sottoscritto da Governo e parti sociali, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it), indice A-Z, voce *Relazioni Industriali*.

<sup>54</sup> BAGLIONI M., *Governare la contrattazione Le relazioni industriali in un contesto locale*, Franco Angeli, p. 11 ss, 1997.

Un elemento di novità è rappresentato dall'ampliamento delle materie, elencate nel contratto del 1991, che potevano essere oggetto di contrattazione territoriale, con l'inserimento della facoltà di individuare meccanismi volti ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In questo senso il contratto territoriale poteva individuare ulteriori qualifiche per le quali fosse consentito l'apprendistato ed una maggiore e diverse modalità di svolgimento del periodo di apprendistato, la definizione di ulteriori ipotesi, rispetto a quelle definite dal CCNL, di ricorso al contratto a tempo determinato e la definizione di ulteriori fattispecie per le quali fosse consentita l'assunzione di lavoratori extra.

Anche con riferimento al rinvio al livello aziendale, il contratto del 1994, ampliava le materie ad esso delegate e concedeva alle aziende, o gruppi di aziende, la possibilità di predisporre una diversa organizzazione del lavoro e di modulare l'orario annuo complessivo ed individuare degli elementi economici integrativi aziendali.

L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal CCNL era prevista con le seguenti modalità:

a) per le aziende che occupavano più di quindici dipendenti, mediante la contrattazione integrativa a livello aziendale che poteva avere ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie dell'impresa - strettamente correlate ai risultati conseguiti e collegati ad incrementi di produttività, competitività, qualità e redditività. Venivano mantenute le erogazioni economiche non riconducibili a premi variabili.

b) per le aziende che occupavano sino a quindici dipendenti, mediante una contrattazione integrativa a livello nazionale che poteva avere ad oggetto l'erogazione di un premio di produttività, eventualmente differenziato per comparti e per aree territoriali, correlato ai risultati mediamente conseguiti dalle piccole imprese del settore.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi erano variabili e non predeterminabili e non erano utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Tuttavia, il protocollo del 1993 affermava che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione di secondo livello e dei vantaggi che da essi potevano derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, alle erogazioni di tale tipo veniva

applicato un particolare trattamento contributivo-previdenziale definito qualche anno dopo con la Legge 23 maggio 1997, n. 135.

La durata degli accordi previsti nelle due modalità era pari a quattro anni.

Il CCNL Turismo 1994 definì, secondo quanto stabilito dal protocollo 1993, le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali disponendo che in occasione della contrattazione integrativa sarebbero state garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e, comunque, fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.

Inoltre, le piattaforme per la contrattazione aziendale non potevano essere presentate prima dell'ottobre 1995, fermo restando che gli effetti economici degli eventuali accordi dovevano avere decorrenza posteriore al 1996, mentre le piattaforme per la contrattazione aziendale territoriale non potevano essere presentate prima del gennaio 1997, fermo restando che gli effetti economici degli accordi dovevano avere decorrenza posteriore al luglio 1997.

La determinazione degli elementi economici integrativi per le aziende della ristorazione collettiva si sarebbe svolta, anziché con accordi aziendali, con Accordi Provinciali.

## **6. I rinnovi contrattuali dal 1999 al 2007**

A partire dai primi anni '90 e in particolare dopo il protocollo del luglio 1993 in Italia si affermò una pratica di governo e di gestione delle relazioni industriali, basata sul confronto e la partecipazione alle decisioni politiche ed alla contrattazione in forma triangolare denominata *concertazione*.

In particolare con la stipulazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 si pose l'attenzione al metodo della concertazione devolvendo alcune funzioni dello Stato ai poteri locali<sup>55</sup>.

Il secondo capitolo dell'intesa, dedicato alla concertazione, affermava che *«un'efficace politica dei redditi non può essere disgiunta da un quadro stabile di concertazione. Il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari sia per la crescita dell'occupazione sia per garantire il*

---

<sup>55</sup> GIUGNI G., *Diritto Sindacale*, Cacucci editore, pp. 213 ss., 2010.

*rispetto dell'autonomia e l'esercizio della responsabilità che si esercitano nel territorio in forma autonoma e con poteri crescenti a livello estendendo il coinvolgimento anche alle regioni e alle autonomie locali»<sup>56</sup>.*

Gli anni novanta sono stati gli anni della concertazione sociale, necessaria al conseguimento di importanti obiettivi a livello comunitario ed al rafforzamento del ruolo di coordinatore del governo nelle dinamiche nominali dei redditi per evitare derive inflazionistiche. Intorno al ruolo della contrattazione nazionale centralizzata e dell'inflazione programmata si sviluppò lo scambio fondamentale tra governo e parti sociali<sup>57</sup>.

Tuttavia, raggiunti gli obiettivi dell'abbassamento dell'inflazione e dell'ingresso nell'Euro il Governo, nel 2001, per rispondere al nuovo quadro macro-economico, pensò di innovare il sistema contrattuale ispirandosi alla metodologia Comunitaria del c.d. *dialogo sociale*.

Una delle motivazioni del Governo nella scelta del nuovo metodo di gestione delle relazioni industriali fu quella di ritenere inadeguato il sistema contrattuale centralizzato, definito con gli accordi sottoscritti negli anni '90, il cui perno centrale era rappresentato da un indicatore economico (l'inflazione programmata) che svolgeva una funzione sociale (difesa del salario reale) ma era indifferente rispetto alle esigenze reali delle singole imprese.

Il Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia, elaborato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, riteneva necessario un intervento sugli assetti della contrattazione per rafforzare il livello decentrato e rendere più flessibile la struttura della retribuzione. Il Libro bianco affermava che *«il CCNL potrebbe sempre più assumere il ruolo di “accordo quadro” capace di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni minime, di fissare standard minimi comuni, di assicurare un clima di fiducia reciproca nel sistema di relazioni industriali. [...] Occorrerebbe che la contrattazione decentrata, pure non prevedendo trattamenti inferiori ai minimi previsti dal CCNL, fosse concepita in senso non sovrapponibile allo stesso CCNL»*.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998, pp. 6 ss., in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it), indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva*

<sup>57</sup> ASSEMBLEA CNEL, *Considerazioni ed indicazioni su “le relazioni sindacali in Italia”*, 12 luglio 1994

<sup>58</sup> MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, a cura di Sacconi M., Biagi M.,

La concreta applicazione del dialogo sociale si ebbe con la sottoscrizione del Patto per l'Italia – tra Governo e due Organizzazioni sindacali, CISL e UIL, senza la CGIL.

Il metodo del dialogo sociale, delineato nel Libro bianco, prevedeva che in caso di disaccordo tra le parti sociali fosse possibile procedere ugualmente all'accordo anche senza il raggiungimento dell'unanimità. Il protocollo previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibile, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale (cd *Protocollo sul Welfare*), concordato tra Governo e sindacati confederali il 23 luglio 2007 e attuato con la legge 247/2007, toccò una molteplicità di temi, da anni al centro del confronto delle parti sociali, tra cui gli incentivi alla contrattazione di secondo livello.

Il Protocollo, nel capitolo dedicato alla Competitività, impegnava il Governo a procedere con norme di legge per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello al fine di sostenere la competitività delle aziende e migliorare la retribuzione di risultato dei lavoratori, il miglioramento del trattamento a favore delle aziende e dei lavoratori che contrattano il premio di risultato, la detassazione delle quote di premio di risultato per il 2008.

Il percorso evolutivo delle relazioni industriali, appena descritto, rappresenta il quadro storico nel quale vennero stipulati i CCNL Turismo successivi al contratto del 1994. Tali accordi mantennero il quadro di riferimento delineato dal Protocollo del 23 luglio 1993, nonostante che il capo relativo al “*secondo livello di contrattazione*” fosse stato oggetto, nei vari rinnovi contrattuali, di frequenti modifiche.

Il 22 gennaio 1999<sup>59</sup>, venne rinnovato il contratto collettivo del settore Turismo del 1994. Tale accordo riuscì a fare un po' di chiarezza indicando definitivamente i livelli della contrattazione di secondo livello per tutto il settore:

1. livello aziendale per le aziende che occupavano più di quindici dipendenti;

---

Dell'Aringa C., Forlani N., Reboani P., Sestito P., Roma, p. 82, Ottobre 2001, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it), indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva*.

<sup>59</sup> Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo del 22 gennaio 1999, sottoscritto da FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

2. livello territoriale per le aziende che occupavano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende con più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolgeva la contrattazione aziendale;
3. livello provinciale o a livello di unità produttiva per le imprese della ristorazione collettiva.

Le imprese, in cui esisteva la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevevano la piattaforma per il contratto integrativo aziendale, potevano accedere alla contrattazione territoriale esclusivamente previo accordo tra le Organizzazioni territoriali.

Con il rinnovo del gennaio 1999 venne introdotta un'importante rivisitazione delle materie destinate alla contrattazione decentrata. La ripartizione delle materie affidate con il rinnovo del 1999 non è stata oggetto di alcuna modifica con i rinnovi contrattuali successivi.

L'articolo dedicato alle "*materie di contrattazione*" presenta una ripartizione delle materie in quattro aree:

- materie generali relative alla contrattazione integrativa territoriale o aziendale;
- materie di esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale;
- materie di esclusiva competenza della contrattazione integrativa provinciale per le aziende di ristorazione collettiva e servizi;
- materie di esclusiva competenza della contrattazione nell'unità produttiva per le aziende di ristorazione collettiva e servizi.

Il Contratto Collettivo individuava delle *materie comuni*, demandate al secondo livello di contrattazione, per le quattro aree come ad esempio: l'individuazione di peculiari qualifiche non riconducibili a quelle definite nella classificazione del contratto nazionale, la definizione dei meccanismi per il premio di risultato, l'ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori.

Il secondo livello di contrattazione poteva dunque stabilire, in materia di orario di lavoro e di flessibilità una diversa modulazione della distribuzione degli orari e dei turni di lavoro ovvero di riposo nonché dei regimi di flessibilità dell'orario, le eventuali interruzioni, gli intervalli per la consumazione dei pasti e la

regolamentazione del nastro orario stagionale, infine, poteva prevedere eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda le materie relative al mercato di lavoro, la contrattazione decentrata poteva adattare alcuni istituti contrattuali, nei limiti imposti dal CCNL, quali ad esempio il contratto a tempo determinato e di lavoro temporaneo per facilitare l'occupazione femminile e (facilitare) l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Il contratto identificava le materie demandate "*alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale*" come la determinazione del funzionamento delle Commissioni paritetiche, la definizione delle attività degli Enti Bilaterali Territoriali e la previsione di clausole di uscita.

Un'ampia delega al livello di contrattazione territoriale in materia di mercato del lavoro venne individuata dal CCNL del 1999 il quale demandava a tale livello specifici accordi in materia di apprendistato (durata dei rapporti di lavoro, numero degli apprendisti, qualifiche, formazione "interna" ed "esterna") e di contratti di formazione e lavoro nonché la possibilità del loro svolgimento in cicli stagionali. Inoltre a tale livello potevano essere individuate tipologie contrattuali volte ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro ed, infine, la definizione di fattispecie per le quali fosse consentita l'assunzione di lavoratori extra e di ipotesi per il contratto a termine.

Anche alcuni aspetti economici potevano essere regolati a livello territoriale, tra questi rientravano la definizione dei sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali, il compenso per i lavoratori extra o di surroga e la determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva.

Alle *aziende della ristorazione collettiva a livello provinciale*, il CCNL affidava la possibilità di individuare le qualifiche per le quali era consentito l'apprendistato (nonché la diversa durata), la definizione di ulteriori ipotesi di apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro, l'introduzione di strumenti di flessibilità legati al superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel

caso di rapporti di lavoro a tempo parziale, la determinazione del premio di risultato e la previsione di clausole di uscita.

La *contrattazione nell'unità produttiva*, nelle aziende di ristorazione collettiva e servizi, poteva riguardare la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta, la ripartizione dell'orario di lavoro (distribuzione degli orari e dei turni di riposo), l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale, la misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti, l'ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

La non ripetibilità delle materie già definite in altri livelli di contrattazione rappresenta un principio introdotto inizialmente nel settore con il CCNL Turismo 1994 e riconfermato nei successivi rinnovi contrattuali<sup>61</sup>.

Le modalità relative alla presentazione delle piattaforme, alla durata degli accordi, al periodo di tregua sindacale e alle caratteristiche degli elementi economici integrativi rimasero, per i rinnovi contrattuali dal 1999 al 2007, immutate a quelle definite nel CCNL Turismo 1994.

Di particolare interesse, tra le novità<sup>62</sup> introdotte con il rinnovo del 1999 furono le clausole di uscita e la retribuzione onnicomprensiva.

Le clausole di uscita erano poste al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni territoriali di crisi, accertate dalle Organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL del turismo.

In tali casi era consentito, previa intesa territoriale, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali. Tali accordi avevano efficacia pari a quella del contratto collettivo nazionale se sottoscritti dalle organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL e se fossero stati conclusi entro la vigenza contrattuale. La contrattazione integrativa territoriale, tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico e del lavoro stagionale, poteva regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedevano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla

---

<sup>61</sup> I Contratti Collettivi Nazionali del Turismo dal 1994 al 2007 mantengono il riferimento al protocollo del 23 luglio 1993.

<sup>62</sup> Si veda Circolare FIPE n. 6 del 1999, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

Il CCNL Turismo del 1999 venne rinnovato il 19 luglio 2003<sup>63</sup>. Con il rinnovo vennero introdotti, a titolo esemplificativo, alcuni indicatori derivanti da fonti ufficiali<sup>64</sup> (INPS, ISTAT, Unioncamere, Enti pubblici regionali o territoriali per il turismo ecc.) utili per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione del premio di risultato per la contrattazione di secondo livello. Detti indicatori sono stati consolidati anche con i successivi rinnovi contrattuali. Pertanto le parti stipulanti, a livello decentrato, da quel momento, potevano operare in riferimento alle fonti ufficiali disponibili e veniva affidato alla rete degli enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le informazioni.

Ancora oggi, il settore calcola la produttività sulla base di alcuni indicatori quali: la produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale, il prodotto interno lordo provinciale pro capite (Unioncamere), i consumi di energia elettrica per uso non domestico (Distributori), i flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo), i dipendenti (INPS, ISTAT). Nel comparto della ristorazione collettiva i criteri seguiti sono: il fatturato, le ore lavorate, i dipendenti.

La tornata contrattuale del 2007 (CCNL Turismo 27 luglio 2007) non riporta importanti novità relative al secondo livello di contrattazione.<sup>65</sup> Tuttavia venne stabilito che, al fine di superare situazioni di *empasse*, nelle realtà ove si riscontrasse difficoltà nella realizzazione dei contratti integrativi, trascorsi quarantacinque giorni dalla presentazione della piattaforma senza che fosse avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa, o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potesse chiedere l'intervento delle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale che avrebbero provveduto a superare le difficoltà riscontrate tra le organizzazioni territoriali convocando un apposito tavolo nel territorio competente.

---

<sup>63</sup> Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo del 19 luglio 2003 sottoscritto da FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

<sup>64</sup> Si veda Circolare FIPE n. 49 del 2003, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>65</sup> Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 27 luglio 2007, sottoscritto da FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

## ***7. La struttura contrattuale dopo l'Accordo del gennaio 2009***

Il 20 febbraio 2010 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Turismo<sup>66</sup>, scaduto il 31 dicembre 2009. Il contratto stabilisce tempistiche e modalità nuove per lo svolgimento del secondo livello di contrattazione poiché segue l'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali, il 22 gennaio 2009.<sup>67</sup>

L'accordo si pone come sostitutivo del Protocollo 23 luglio 1993, per un periodo sperimentale di quattro anni, e si applica a tutti i contratti collettivi nazionali e di secondo livello venuti a scadere successivamente al 15 aprile 2009 sino al 15 aprile 2013.

Uno degli obiettivi principali perseguiti è la valorizzazione della contrattazione collettiva di secondo livello, territoriale o aziendale, quale strumento di ripresa della crescita della produttività e delle retribuzioni reali al fine di promuovere la crescita economica e occupazionale.

Per quanto riguarda il settore Turismo, ed in particolare le associazioni datoriali aderenti a Confcommercio – Imprese per l'Italia, l'Accordo fa seguito alla condivisione con Fisascat (Cisl) e Uiltucs (Uil), ad eccezione della CGIL, di linee guida<sup>68</sup> propedeutiche alla sottoscrizione di un documento interconfederale sulla riforma del modello contrattuale, avvenuta il 17 dicembre 2008.

Dall'analisi del nuovo assetto contrattuale, derivante dalla sovrapposizione delle linee guida sottoscritte da Confcommercio nel 2008 con l'accordo del gennaio 2009, emerge la volontà delle parti sociali nel rilanciare la crescita e il miglioramento delle retribuzioni, principalmente attraverso l'incremento della produttività.

Gli accordi confermano l'assetto contrattuale su due livelli, un contratto nazionale e un contratto di secondo livello (alternativamente aziendale o territoriale) e stabiliscono la loro durata triennale. Le parti, stipulanti i rispettivi CCNL, definiscono

---

<sup>66</sup> Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 20 febbraio 2010, sottoscritto da FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FICALMS, FISASCAT, ULTUCS, reperibile presso la sede nazionale FIPE

<sup>67</sup> Per un approfondimento sul tema della riforma degli assetti contrattuali dopo l'accordo del 22 gennaio 2009 si veda Zilio Grandi G., Foffano S., *Sulla contrattazione e i suoi livelli*, Dossier Adapt, n. 21 del 12 Novembre 2009, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Pubblicazioni, Dossier Adapt

<sup>68</sup> Il 15 aprile 2009 è stato sottoscritto tra la Confindustria e le Organizzazioni Sindacali confederali CISL e UIL l'Accordo Interconfederale per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

la tempistica e le procedure di modalità di presentazione delle piattaforme e di avvio del negoziato per il rinnovo dei contratti nazionali. Per quanto riguarda il secondo livello di contrattazione, si ribadisce il principio che gli incentivi economici ad esso legati devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei vantaggi previsti dalla legge in termini di riduzione dei costi contributivi e di tassazione.

Riguardo al periodo di “tregua sindacale” si statuisce che dovranno essere le singole intese a definirne le modalità di concreta attuazione in un periodo di sette mesi, ferma restando la facoltà di chiedere la revoca o sospensione dell'azione messa in atto nel periodo di tregua sindacale. Inoltre viene riconfermato il principio del cosiddetto “*ne bis in idem*”<sup>69</sup> già definito nel Protocollo del 1993, circa la non ripetitività delle materie di contrattazione al secondo livello.

Una delle novità importanti della riforma della contrattazione collettiva è rappresentata dalla possibilità di prevedere, nella contrattazione nazionale, elementi economici di garanzia per i lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione di II livello, al fine di favorire la diffusione della contrattazione decentrata.

Gli accordi in esame introducono un'altra importante novità, ovvero la facoltà di prevedere forme di derogabilità assistita (*opting out*) circa la non applicazione di alcune parti dei contratti nazionali, secondo le regole che questi definiranno, in relazione a specifiche situazioni di crisi o di necessità di incrementare lo sviluppo economico o occupazionale.

Nella logica di favorire la sollecita conclusione dei contratti nazionali è possibile prevedere un meccanismo che riconosca, per la parte economica che le parti stabiliranno, la decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente. Con l'introduzione di questo nuovo meccanismo viene meno l'indennità di vacanza contrattuale prevista dal protocollo del 1993.

Con riferimento alle dinamiche salariali nazionali, viene confermata la necessità di un indice inflattivo di riferimento, che sarà previsionale, prendendo a riferimento l'IPCA elaborato per l'Italia, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Circa la verifica sugli eventuali scostamenti tra l'inflazione

---

<sup>69</sup> Il principio del cosiddetto “*ne bis in idem*” era già contenuto nell'Accordo Scotti del 1983.

prevista e quella reale effettivamente osservata, saranno i singoli CCNL che potranno definire meccanismi di recupero entro la vigenza contrattuale<sup>70</sup>.

Infine, gli accordi confermano il principio della bilateralità quale riferimento per i modelli di *welfare* contrattuale.

### 7.1 La contrattazione di secondo livello nel CCNL Turismo 2010

La contrattazione di secondo livello interviene nelle materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione. La distribuzione delle competenze tra i vari livelli di contrattazione sono rimaste inalterate rispetto al CCNL Turismo 1999.

I contratti di secondo livello hanno durata di 3 anni e vengono posti in essere:

<b>a livello territoriale</b>	per le aziende che <b>occupano sino a 15 dipendenti</b> e, comunque, per le aziende con più di 15 dipendenti laddove, nell'ambito delle stesse, non si svolga la contrattazione aziendale. Nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevano la relativa piattaforma, il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato esclusivamente previo accordo tra le parti
<b>a livello aziendale</b>	per le aziende che occupano più di 15 dipendenti
<b>a livello provinciale</b>	esclusivamente per le imprese della ristorazione collettiva

Le piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa verranno presentate a partire dal 1° gennaio 2011 ed i datori di lavoro interessati convocheranno il primo incontro entro trenta giorni dal ricevimento delle piattaforme stesse.

Le Organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL Turismo potranno partecipare ai negoziati ed è loro compito istituire un Comitato paritetico per la promozione e il monitoraggio della contrattazione integrativa.

In occasione della contrattazione integrativa, durante i due mesi precedenti la scadenza e nei due mesi successivi e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, dovranno essere

---

<sup>70</sup> Le parti stipulanti nei rispettivi CCNL dovranno individuare il valore retributivo cui applicare il nuovo indice previsionale che sostituisce, pertanto, il tasso di inflazione programmata.

garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni.

La contrattazione integrativa, sia territoriale che aziendale, potrà prevedere l'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quelli previsti dal contratto nazionale.

Trattasi di erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti ed aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, competitività, qualità e redditività.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dalle normative in materia.

Al fine di incentivare la contrattazione di secondo livello, le parti sociali, con il rinnovo del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, hanno previsto l'erogazione di un premio di risultato (legato al raggiungimento di obiettivi definiti con accordo sindacale) destinato ai lavoratori dipendenti, in forza al 1° ottobre 2012 ed iscritti nel Libro Unico da almeno 6 mesi, di aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale. Inoltre il premio verrà erogato con la retribuzione di ottobre 2012 e calcolato – anche per i lavoratori a tempo parziale – in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa nel periodo dal 1 gennaio 2010 al 31 ottobre 2012.

Tale elemento retributivo non sarà utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale e verrà assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo, che venga pagato successivamente al 1° gennaio 2010.

Infine il rinnovo del CCNL 2010 stabilisce che nei casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che potranno comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino

negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

La disciplina prevede altresì che, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa, non venga definito un accordo integrativo entro il 30 settembre 2012, il datore di lavoro dovrà erogare con la retribuzione di ottobre 2012 una somma a titolo di elemento di garanzia.<sup>71</sup> L'introduzione di un elemento perequativo<sup>72</sup> a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione di secondo livello rappresenta una delle principali novità previste dall'accordo del 22 gennaio 2009 e ripreso nel CCNL Turismo 2010.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi sono variabili, non predeterminabili e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Tali erogazioni dovranno avere i requisiti previsti dalla legge per l'esclusione dall'assoggettamento a contribuzione previdenziale. Inoltre, qualora fossero previste erogazioni economiche, da accordi integrativi precedenti, queste saranno conservate e la loro parte variabile sarà ricondotta nelle nuove erogazioni di cui sopra.

Alcuni elementi presenti nel capo dedicato al "secondo livello di contrattazione", del CCNL Turismo, non hanno subito alcuna modifica dal 1999, a seguito dei successivi rinnovi, come ad esempio la disciplina sulla clausola d'uscita – introdotta in via generale dall'accordo del gennaio 2009 – e gli indicatori utili per la determinazione dei premi sopraindicati.

In questo capitolo è stato affrontato il tema del secondo livello di contrattazione nel settore dei pubblici esercizi, dal periodo corporativo ad oggi, analizzando sia l'evoluzione degli assetti contrattuali, che il ruolo affidato dai contratti collettivi nazionali a livelli decentrati.

Dallo studio è emerso che l'evoluzione degli assetti contrattuali, nei pubblici esercizi, ha avuto dei tempi diversi rispetto al settore industriale sino alla metà degli anni '70. Il periodo successivo è contraddistinto tra l'alternarsi di centralizzazione e

---

<sup>71</sup> Il prospetto che segue evidenzia gli importi stanziati, riferiti a ciascun livello di inquadramento, relativi all'erogazione del premio di risultato e all'elemento di garanzia. Gli importi relativi all'erogazione del premio sono: **A, B** €279,00; **1, 2, 3** €237,00; **4, 5** €210,00; **6S, 6, 7** €168,00. Gli importi relativi all'elemento di garanzia sono: **A, B** €166,00; **1, 2, 3** €141,00; **4, 5** €125,00; **6S, 6, 7** €100,00.

<sup>72</sup> Misura già sperimentata e introdotta nel CCNL Metalmeccanici 19 gennaio 2006 e resa strutturale con il rinnovo del 20 gennaio 2008. Per un approfondimento sul tema si veda Bonanni D., *L'elemento di garanzia retributiva*, in Berti V., *La riforma degli assetti contrattuali*, Dossier Adapt n. 5 del 12 giugno 2009, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Pubblicazioni, Dossier Adapt.

decentramento e l'emergere con ruoli diversi di tre livelli di contrattazione decentrata: aziendale, territoriale, settoriale.

Nel secondo e nel terzo capitolo, verrà analizzato il livello di contrattazione territoriale cercando di ricostruire un quadro completo dell'argomento in riferimento alle imprese dei pubblici esercizi e della ristorazione collettiva.

## **CAPITOLO II LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE DELLE AZIENDE DEI PUBBLICI ESERCIZI**

### ***1. Analisi delle materie trattate negli Accordi Integrativi***

La tradizione negoziale a livello territoriale risale, nel settore dei pubblici esercizi, all'epoca corporativa quando i contratti nazionali demandavano a livello provinciale la sottoscrizione di accordi salariali e la definizione di alcune materie (v. *supra* cap. 1§ 1 ).

La carenza d'informazioni sul tema della contrattazione territoriale nei pubblici esercizi non permette una ricostruzione storica del fenomeno, pertanto è possibile ricostruirne una probabile evoluzione dallo studio delle materie demandate dai contratti nazionali a tale livello. Tuttavia sono disponibili presso l'archivio della FIPE alcune testimonianze degli accordi sottoscritti negli anni '60<sup>73</sup>.

Come descritto nel capitolo iniziale, il ricorso al livello di contrattazione territoriale ha seguito l'evoluzione degli assetti contrattuali nei pubblici esercizi, passando anche per un periodo nel quale venne abolita, con il rinnovo del contratto nel 1973, per poi essere nuovamente reintrodotta con il CCNL del 1991.

In questo capitolo verrà presentata l'analisi di 44 contratti integrativi territoriali<sup>74</sup> nel settore Turismo - pubblici esercizi, dal 1990 al 2009, ovvero a partire dal reinserimento negli assetti contrattuali del livello territoriale.

I contratti esaminati<sup>75</sup>, disponibili presso l'*Osservatorio sulla contrattazione collettiva* della Fipe, sono stati reperiti dall'analisi delle banche dati del CNEL, FISASCAT<sup>76</sup>, CGIL<sup>77</sup>, INDICITALIA<sup>78</sup> e archivio storico della FIPE.

---

<sup>73</sup> Si segnalano a titolo di esempio l'Accordo Provinciale Integrativo del Contratto Nazionale Normativo di Lavoro per i dipendenti da caffè, bar, birrerie, gelaterie, pasticcerie, bottiglierie ed esercizi simili di Roma e provincia del 8 aprile 1968 sottoscritto da ASSOBAR, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILAMT-UIL, AMPE-CISNAL e il Contratto Integrativo Provinciale del Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da locali notturni di Roma del 19 dicembre 1960 sottoscritto da ASSOCIAZIONE ROMANA LOCALI CON ORCHESTRA VARIETÀ E BALLO DI ROMA E PROVINCIA FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILAMT-UIL, AMPE-CISNAL.

<sup>74</sup> La maggior parte dei contratti integrativi si riferiscono al livello provinciale. Tuttavia sono presenti anche accordi regionali.

Nel successivo paragrafo verrà analizzata la contrattazione territoriale da un punto di vista puramente statistico-descrittivo, prima di passare all'analisi dei contenuti dei principali accordi.

## **2. Analisi statistica delle materie contrattate**

Gli accordi stipulati nel settore dei pubblici esercizi, nel periodo compreso tra il 1990 e il 2009, sono stati 55, di cui 44 per il settore dei pubblici esercizi e 11 per il comparto della ristorazione collettiva. In questa sezione non verranno presi in considerazione gli accordi della ristorazione collettiva.

Le materie trattate negli accordi integrativi sono state classificate secondo 8 macro aree: relazioni sindacali, mercato del lavoro, orario e flessibilità, erogazioni economiche, stagionalità, ente bilaterale e contributi, tutele del lavoratore e altro.

La tabella (Tab. 2.1) sottostante mostra quanto le varie aree tematiche ricorrono in percentuale nei 44 accordi oggetto dell'analisi qui riportata.

<b>Tem</b>	<b>%</b>
Mercato del lavoro	75,0
Relazioni sindacali	56,8
Ente bilaterale e contributi	56,8
Orario e flessibilità	43,2
Erogazioni economiche	36,4
Stagionalità	22,7
Altro	20,5
Tutele del lavoratore	15,9

La somma delle percentuali produce un valore maggiore di 100 poiché ciascun contratto può affrontare più aree tematiche  
*Tab. 2.1*

Dall'analisi dei dati si evince che il tema del mercato del lavoro è quello che ricorre maggiormente, 3 contratti integrativi su 4 trattano un argomento riguardante il

<sup>75</sup> In questa sede non stati esaminati i contratti territoriali relativi alle aziende della ristorazione collettiva. Per un approfondimento su quest'ultimo tema si veda il capitolo 3.

<sup>76</sup> In [www.fisasc.it](http://www.fisasc.it) sezione *Accordi territoriali e regionali*.

<sup>77</sup> In [www.cgil.it/contrattazione/Default.aspx](http://www.cgil.it/contrattazione/Default.aspx), Archivio nazionale della contrattazione di II° livello.

<sup>78</sup> In [www.indicialia.it](http://www.indicialia.it).

suddetto tema. I contratti che affrontano l'area del mercato del lavoro in circa l'80 % dei casi hanno disciplinato il contratto a tempo determinato. Il tema delle relazioni sindacali e dell'ente bilaterale ha riguardato circa il 60 %, mentre l'orario di lavoro e la flessibilità ha riguardato circa 2 accordi su 5 (43,2 %). Per quanto riguarda la determinazione salariale solo il 36,4 % degli accordi la prende in esame e di questi il 57% definisce il premio (fisso o variabile) o il meccanismo per la determinazione, mentre il restante 42,9 % rimanda la definizione dello stesso a commissioni e valutazioni successive. Per quanto riguarda le altre aree tematiche interessante è il dato relativo all'orario e alla flessibilità che ha riguardato 22,7 % dei contratti integrativi esaminati, i quali hanno affrontato per la maggior parte i sistemi di flessibilità di orario.

Le tabelle (Tab. 2.2) seguenti mostrano l'incidenza delle singole materie all'interno delle macro aree.

#### Composizione delle macro aree

<b>Relazioni sindacali</b>	<b>%</b>
Commissione vertenze	24,5
Relazioni sindacali	26,5
Commissione paritetica prov.le	14,3
Osservatorio mercato del lavoro	34,7
<b>Totale</b>	<b>100</b>

<b>Stagionalità</b>	<b>%</b>
Studenti lavoratori	11,1
Definizione di stagionalità	44,4
Aziende stagionali	44,4
<b>Totale</b>	<b>100</b>

<b>Tutele del lavoratore</b>	<b>%</b>
Sicurezza sui luoghi di lavoro	14,3
Malattia e infortunio	85,7
<b>Totale</b>	<b>100</b>

<b>Premio</b>	<b>%</b>
Definizione del premio (fisso o variabile)	57,1
Definizione del premio in altre sede	42,9
<b>Totale</b>	<b>100</b>

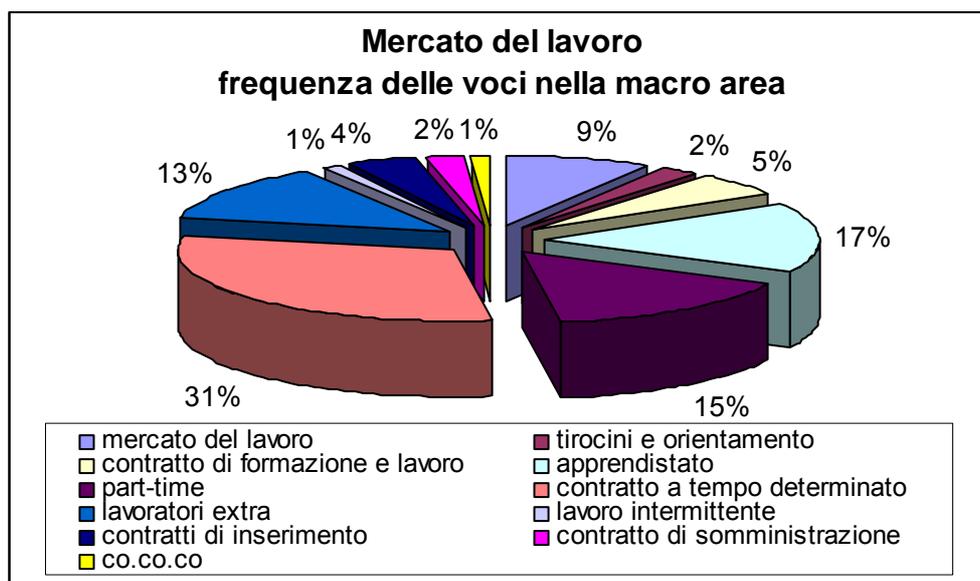
<b>Ente bilaterale e contributi</b>	<b>%</b>
Attività Ente bilaterale	55,9
Contributi contrattuali	41,2
Sostegno al reddito	2,9
<b>Totale</b>	<b>100</b>

<b>Altro</b>	<b>%</b>
Qualifiche / classificazione	54,5
Formazione professionale	27,3
Lavoratori svantaggiati	18,2
<b>Totale</b>	<b>100</b>

Orario e flessibilità	%
Orario flessibilità	78,3
Lavoro notturno	21,7
<b>Totale</b>	<b>100</b>

Tab. 2.2

Infine è utile analizzare la composizione della macro area “mercato del lavoro” (Graf. 2.1) per identificare gli istituti maggiormente disciplinati a livello territoriale. Dal grafico sottostante emerge che l’istituto maggiormente trattato è quello relativo al contratto a tempo determinato mentre alcuni istituti come il contratto di somministrazione, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i tirocini, non sono stati proporzionalmente presi in considerazione. L’istituto del part time e dell’apprendistato insieme costituiscono circa un terzo delle materie oggetto del mercato del lavoro. In alcuni contratti è presente una voce relativa al mercato del lavoro che fa da cornice agli istituti contrattuali presi in considerazione dagli accordi.



Graf. 2.1

Nei paragrafi seguenti verranno esaminati i principali istituti oggetto della contrattazione integrativa territoriale nei pubblici esercizi dal 1990 al 2009.

### 3. Le relazioni industriali

Promuovere e potenziare le occasioni di impiego all'interno delle imprese del settore Turismo rappresenta l'intento dei numerosi accordi integrativi esaminati. Essi

individuano una serie di strumenti in grado di migliorare le possibilità di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'obiettivo comune di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro.

Dall'analisi degli accordi integrativi, sono stati individuati, fra gli strumenti in grado di favorire l'occupazione, l'apprendistato, la flessibilità di orario, il part time, il contratto a tempo determinato, la formazione professionale ed altre forme contrattuali.

Inoltre, in molti accordi la gestione degli strumenti sopra indicati veniva affidata ad alcune strutture di confronto denominate "*commissioni paritetiche provinciali del mercato del lavoro*", rappresentate generalmente da un componente per ogni Associazione datoriale e da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale, che avevano il compito di sviluppare in modo continuativo il confronto, fra le parti, sulle materie delegate dagli Accordi Integrativi. Inoltre le commissioni svolgevano un ruolo, molto importante, relativo al rilascio di pareri favorevoli per l'assunzione di lavoratori con contratto di formazione lavoro, riducendo i tempi di autorizzazione presso le commissioni regionali per l'impiego.

Le relazioni sindacali rappresentano uno dei temi più diffusi negli accordi territoriali: il 56,8% dei contratti esaminati prevede un'accurata disciplina in materia, circa 3 Contratti Integrativi su 5. Si prevedono incontri periodici per concordare iniziative territoriali relative alle problematiche del settore, alla programmazione e al mantenimento dei livelli occupazionali<sup>79</sup>, alla gestione della contrattazione integrativa territoriale, ai rapporti con gli enti locali<sup>80</sup>, alla gestione degli Enti Bilaterali provinciali e delle Commissioni Paritetiche, alla qualificazione e formazione professionale, nuove forme contrattuali e le pari opportunità<sup>81</sup>.

---

<sup>79</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Modena - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 29 aprile 1997 - sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO MODENA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>80</sup> Come descritto nell'Accordo Territoriale delle Aziende del settore turismo e pubblici esercizi (Bolzano), del 1 luglio 1999, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS - LHF, CISL/SGB - FISASCAT, UIL/SGK - UILTUCS, sono previsti incontri per la verifica dell'andamento occupazionale anche con rappresentanti locali del Ministero del Lavoro. L'accordo è reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>81</sup> Sulle pari opportunità, Cfr. il Contratto Integrativo Provinciale del CCNL dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI,

Una funzione importante attribuita alle relazioni sindacali consisteva nel produrre accordi diretti a far emergere il lavoro irregolare. In attuazione della Legge n. 296 del 2006, che prevedeva «*la regolarizzazione e il riallineamento retributivo e contributivo di rapporti di lavoro non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria*», nel settembre 2007, a Messina venne sottoscritto un protocollo di comportamento a cui le aziende dovevano attenersi al fine di regolarizzare i rapporti non risultanti dalle scritture e dai documenti obbligatori. Questo accordo mirava a ridurre il fenomeno del lavoro irregolare, che, come noto, si insidia nell'Italia meridionale dove la quota degli occupati irregolari sul totale dei lavoratori (dati Istat, 2007) supera il 18% e dove il settore dei servizi presenta, dopo l'agricoltura, i tassi più elevati di lavoro irregolare<sup>82</sup>.

Negli accordi presi in considerazione si stabiliva, inoltre, l'istituzione dell'Osservatorio sul mercato del lavoro come luogo di confronto fra le parti, con il compito di elaborare proposte di sviluppo, sulla base di dati raccolti, per la formazione e riqualificazione professionale, al fine di sostenere l'occupazione e il quadro economico<sup>83</sup>.

Secondo l'art. 19 del CCNL Turismo del 2003 era compito dell'Ente Bilaterale del Turismo a livello locale istituire l'Osservatorio del mercato del lavoro; proprio per questi motivi molti accordi stabiliscono che l'osservatorio in esame deve venire istituito presso l'Ente Bilaterale.

Gli accordi attribuivano all'Osservatorio provinciale del mercato del lavoro un ruolo attivo nell'individuazione delle aree nelle quali indirizzare le iniziative di formazione e riqualificazione professionale, questo per via della necessità di adeguare il processo lavorativo alle esigenze di accoglienza e ricettività ed alle

---

SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL; si veda altresì il Contratto Integrativo Regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della regione Marche, del 27 giugno 1993, sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, UNIONE REGIONALE DELLA CONFCOMMERCIO, SEGRETERIE REGIONALI FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, gli accordi sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

<sup>82</sup> MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Taluni fenomeni distorsivi del mercato del lavoro: lavoro nero, caporalato e sfruttamento della manodopera straniera*, Indagine conoscitiva della XI Commissione Lavoro della Camera dei Deputati,, 29 aprile 2010, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Archivio storico, *Lavoro irregolare*

<sup>83</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Modena - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 29 aprile 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO MODENA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

evoluzioni tecnologiche che le nuove tipologie di mercato impongono, attraverso un sistema di flessibilità e professionalità sempre più obbligata per meglio affermare il prodotto turistico locale.<sup>84</sup>

#### ***4. L'Ente bilaterale del settore dei pubblici esercizi***

In quel processo di confronto tra le Organizzazioni sindacali a livello territoriale, descritto sopra, l'Ente bilaterale territoriale nel settore dei pubblici esercizi assume un ruolo decisivo e ad esso vengono demandate numerose funzioni come la promozione di corsi di formazione e l'aggiornamento professionale, a cui possono accedere i dipendenti e le aziende che aderiscono alle Organizzazioni Sindacali territoriali e sono in regola con i contributi previsti per il funzionamento dell'Ente stesso.

Dallo studio dei contratti del settore Turismo-Pubblici esercizi è emerso che, oltre ad accordi istitutivi dell'ente bilaterale territoriale, ve ne sono altri che definiscono le funzioni e le attività dell'ente stesso.

A tal fine è utile citare il contratto sottoscritto a Venezia nel 1993<sup>85</sup> nel quale le parti definivano i principali ambiti di azione dell'Ente Bilaterale Territoriale quali la formazione ed aggiornamento professionale, gli interventi a sostegno del reddito, il mercato del lavoro e la promozione di iniziative intese al miglioramento sociale/culturale e/o di solidarietà.

L'Ente bilaterale ha inoltre un importante ruolo di sostegno al reddito per quei lavoratori che, coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, sono chiamati a periodi di sospensione dall'attività. È possibile riscontrare nel settore del Turismo-Pubblici esercizi esempi di accordi nei quali le parti definiscono dei protocolli di attività in caso di crisi. A tal proposito gli Accordi integrativi sottoscritti nella Provincia di Roma nel 2000 e nella Regione Lazio nel 2001<sup>86</sup>, istituivano,

---

<sup>84</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Pesaro e Urbino, del 1 dicembre 2000, sottoscritto da CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>85</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende alberghiere e da pubblici esercizi della provincia di Venezia, del 3 dicembre 1993, sottoscritto da ASSOCIAZIONE VENEZIANA ALBERGATORI (AVAFIAT), ASSOCIAZIONE ESERCENTI PUBBLICI ESERCIZI (AEPEFIPE), FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>86</sup> Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL;

nell'ambito dell'Ente bilaterale territoriale, un "*Fondo per il sostegno al reddito*" dei lavoratori occupati nei comparti delle imprese di viaggi e turismo, dei pubblici esercizi e della ricezione all'aria aperta; tale fondo veniva sostenuto dal finanziamento per gli Enti Bilaterali previsto dal CCNL Turismo.

L'accordo del 23 Marzo 2009<sup>87</sup> sottoscritto a Bologna per il settore terziario rappresenta un caso di studio utile per capire il ruolo che potrebbe avere l'Ente Bilaterale, anche nel settore dei pubblici esercizi, nella gestione dell'erogazione dell'integrazione salariale. L'accordo definiva le attività, per l'anno 2009, strutturate per tipologia di lavoratori ed aziende che avessero usufruito delle prestazioni erogate.

Anche singoli settori possono essere oggetto di attenzione da parte degli Enti Bilaterali. Uno di questi è il settore della ristorazione collettiva, dove il lavoro di parte degli addetti si concretizza da settembre a giugno, e dove viene posto in essere un sistema di sospensione dal lavoro per quei lavoratori e quelle mansioni che diventano esuberanti nei mesi di vacanze scolastiche. A tal fine l'accordo integrativo di Treviso del luglio 2008<sup>88</sup> stabiliva, a seguito di un confronto sindacale, l'attivazione del sussidio da parte dell'Ente bilaterale della provincia di Treviso sulle sospensioni relative ai dipendenti della ristorazione collettiva nel periodo delle vacanze scolastiche.

Inoltre, gli accordi integrativi attribuiscono all'Ente bilaterale territoriale un ruolo attivo nell'ambito del mercato del lavoro finalizzato alla salvaguardia ed all'incremento dei livelli occupazionali. Ad esso il CCNL Turismo del 2003

---

si veda anche il Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Roma - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 31 luglio 2000, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibili presso la sede nazionale FIPE.

<sup>87</sup> L'Accordo prevedeva che per tutto il 2009 l'Ente Bilaterale del Terziario di Bologna mettesse a disposizione 800.000 Euro a favore di dipendenti coinvolti nella crisi occupazionale di aziende escluse da ammortizzatori sociali. Anche per il 2010, con l'Accordo anti crisi sottoscritto il 29/1/2010 da Ascom Bologna ed i sindacati provinciali Filcams CGIL, Fisascat Cisl, Uiltucs UIL, è stato messo a disposizione lo stesso importo a sostegno dei redditi dei dipendenti delle aziende in crisi con l'obiettivo di evitare licenziamenti. Inoltre fra le diverse azioni a sostegno del reddito messe in piedi dall'Ente Bilaterale è previsto che i lavoratori che hanno percepito ammortizzatori sociali di qualsiasi tipo o indennità di disoccupazione possano rivolgersi ad alcuni CAAF convenzionati per avere diritto alla compilazione gratuita della dichiarazione dei redditi del 2009, in [www.ebiterbo.it](http://www.ebiterbo.it).

<sup>88</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Treviso, del 4 luglio 2008, sottoscritto da UNASCO - CONFCOMMERCIO DI TREVISO, FEDERALBERGHI DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FIPE DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

attribuiva il compito di istituire una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego.

Considerate le fluttuazioni tipiche delle attività turistiche e la necessità di rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela, alcuni accordi integrativi, come quello di Modena del 1997, prevedevano l'istituzione di un Albo del personale "extra", presso l'Ente Bilaterale Territoriale, con le generalità dei lavoratori interessati e le mansioni svolte, per consentire alle imprese di contattare direttamente il lavoratore con le caratteristiche necessarie all'attività. Vi sono anche altri accordi che operano in tal senso: è il caso dell'integrativo di Palermo del 2004<sup>89</sup>, il quale individuava l'Ente bilaterale quale soggetto promotore di politiche attive e introduceva una banca dati per i lavoratori disoccupati del settore turistico-alberghiero della provincia di Palermo, ed inviava, a cadenza trimestrale, la lista delle persone disoccupate alle aziende del settore.

Un'ultima funzione attribuita dagli accordi all'Ente bilaterale è quella relativa all'interpretazione del contratto collettivo e del collegio arbitrale per i provvedimenti disciplinari. L'accordo sottoscritto ad Aosta nel 1999<sup>90</sup> stabiliva che l'Ente Bilaterale è sede di commissione di conciliazione territoriale provinciale, composta da un membro delle Associazioni Datoriali e da un membro delle Organizzazioni Sindacali.

### ***5. La flessibilità di orario ed i contratti part time***

Una delle determinanti più rilevanti per la crescita della produttività e della redditività del settore turistico-pubblici esercizi è rappresentata dalla flessibilità del lavoro.

Tale flessibilità nel settore dei pubblici esercizi è realizzabile con vari metodi, uno di questi è la gestione dell'orario di lavoro. L'istituto è regolato a livello nazionale dal CCNL Turismo e permette di essere rimodulato e gestito a seconda

---

<sup>89</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Palermo, del 6 aprile 2004, sottoscritto da ASSOCIAZIONE ALBERGATORI PALERMO, CONFESERCENTI, FAITA, UILTUCS-UIL, FISASCAT-CISL, FILCAMS-CGIL si veda anche Contratto Regionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Sicilia, del 10 ottobre 1997, sottoscritto da FIAVET, URAS (UNIONE REGIONALE ALBERGATORI SICILIANI), FIPE, FAITA, CONFESERCENTI, UILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>90</sup> Commissione Paritetica Regione Valle D'Aosta per la conciliazione delle vertenze di lavoro- settore turismo (Aosta), del 13 aprile 1999, sottoscritto da ADAVA – ASSOCIAZIONE DEGLI ALBERGATORI VALLE D'AOSTA, ASCOM – CONFCOMMERCIO VALLE D'AOSTA, CGIL – FILCAMS, CISL – FISASCAT, UIL – UILTUCS E SAVT – TURISMO DELLA REGIONE VALLE D'AOSTA, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

delle esigenze territoriali delle parti sociali. All'interno di questo quadro si può notare che l'attenzione si concentra sui limiti di lavoro straordinario, banca ore, clausole elastiche, clausole flessibili.

Di seguito verranno descritti i principali strumenti di flessibilità relativi all'orario di lavoro individuati nei singoli Accordi Integrativi Territoriali.

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende, con l'Accordo Integrativo Territoriale nella provincia di Sondrio nel 2001<sup>91</sup>, venne introdotto l'istituto della "banca ore". Quest'ultimo è uno strumento per la gestione della prestazione lavorativa e consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate oltre l'orario normale di lavoro.

L'accordo stabiliva il numero massimo delle settimane per il quale era possibile effettuare prestazioni di lavoro supplementari. Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro veniva effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento sarebbe avvenuto nei periodi di minore intensità lavorativa, e poteva essere posto in essere da quelle aziende che avessero voluto adottare questo istituto, le quali avrebbero dovuto fare una specifica richiesta alla Commissione paritetica del centro servizi dell'Ente bilaterale.

Anche altri accordi<sup>92</sup> identificavano sistemi di flessibilità della prestazione, in particolare l'accordo sottoscritto nell'aprile 1997 a Modena<sup>93</sup> nel quale si ipotizzava il superamento «*delle otto [ore] giornaliere e delle 40 ore ordinarie settimanali per*

---

<sup>91</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Sondrio, del 21 maggio 2001, sottoscritto da UNIONE DEL COMMERCIO, DEL TURISMO E DEI SERVIZI PROVINCIALI – CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>92</sup> L'Accordo Regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio, del 24 luglio 2009, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA – APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL stabilisce che l'orario di lavoro potrà essere calcolato come media in un periodo di due settimane, applicabile per due volte in ciascun bimestre. Ai lavoratori interessati sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari ad un'ora per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione di tale meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi, di cui all'art. 100 del C.C.N.L. 19 luglio 2003 (e successive modifiche ed integrazioni); si veda anche Contratto Regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, tutti i documenti richiamati sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

<sup>93</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Modena - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 29 aprile 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO MODENA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

*un massimo di 16 settimane annue di cui consecutive al massimo 4»*. A fronte di tali diverse distribuzioni dell'orario di lavoro l'azienda doveva riconoscere, riposi compensativi nei periodi di minor intensità produttiva nel rispetto delle limitazioni di legge. Inoltre stabiliva che per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato l'eventuale flessibilità non recuperata sarebbe stata liquidata alla fine del rapporto di lavoro con retribuzione comprensiva di maggiorazione per le ore straordinarie.

Al contrario, l'accordo di Ravenna dell'agosto 1995<sup>94</sup> stabiliva che nei mesi di aprile, maggio, giugno e settembre le aziende potevano, per un massimo di 9 settimane, richiedere prestazioni fino al limite di 8 ore inferiori alle 40 settimanali. Stabiliva inoltre che le ore di minor prestazione così ottenute venissero compensate fino a concorrenza con il maggior lavoro prestato nei mesi di luglio e agosto.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro molti accordi hanno definito "*limiti minimi e massimi di orario*"<sup>95</sup> e il riposo giornaliero.<sup>96</sup> Quest'ultimo istituto è stato oggetto dell'ultimo rinnovo del CCNL Turismo del 20 Febbraio 2010, il quale consente diverse modalità di godimento del riposo settimanale, che potrà essere fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché ciò avvenga nell'arco di 14 giorni ed estende la possibilità alla contrattazione integrativa di determinare un diverso periodo.

L'accordo integrativo Regionale Sicilia del 2000<sup>97</sup> introdusse la possibilità, in rapporto a esigenze particolari delle aziende, di articolare l'orario di lavoro in periodi "*plurisettimanali*". Questo comportava una o più settimane di prestazioni lavorative di durata superiore a 40 ore e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore. In queste occasioni non si aveva né compenso per lavoro

---

<sup>94</sup> Contratto provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Ravenna - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 8 agosto 1995, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO RAVENNA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>95</sup> Contratto provinciale di lavoro per i dipendenti dai pubblici esercizi della provincia di Treviso, del 4 febbraio 2003, sottoscritto da UNASCOM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>96</sup> Contratto regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio, del 24 luglio 2009, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA - APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>97</sup> Ipotesi di Accordo Quadro Regionale turismo Sicilia, del 20 aprile 2000, sottoscritto da FIAVET, URAS (UNIONE REGIONALE ALBERGATORI SICILIANI), FIPE, FAITA, CONFESERCENTI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

straordinario prestato oltre il normale orario settimanale, né riduzione della retribuzione nel periodo di lavoro con orario inferiore.

La regolamentazione del tempo di lavoro comprende vari temi tra cui i contratti che prevedono un utilizzo di tempo determinato o parziale del prestatore di lavoro. Modalità diverse relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione possono essere definite nella contrattazione di secondo livello in ambito aziendale o territoriale.

### **5.1 Il lavoro a tempo parziale**

Il lavoro a tempo parziale consiste in un rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dallo svolgimento di attività per un orario ridotto rispetto a quello “normale” o a tempo pieno (*full time*), dal contratto individuale di lavoro. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentato dal D.Lgs. n. 61/2000, con modificazioni dal D.Lgs. n. 276/2003, e successivamente dalla L. n. 247/2007. La legge lascia spazio alla contrattazione collettiva che, integrando la disciplina legale, regola in concreto il lavoro a tempo parziale.

Infatti in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, alcuni accordi territoriali hanno introdotto delle condizioni e delle modalità di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nel contratto di lavoro part time: il Contratto del Turismo Regionale del Lazio nel 2005<sup>98</sup> introdusse in materia di lavoro part time le clausole elastiche e le clausole flessibili.

Le *clausole flessibili* consentivano al datore di lavoro di poter modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ossia di spostare la prestazione di lavoro del proprio dipendente nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno. L'Accordo stabiliva che le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili venissero retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa veniva effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione. In alternativa le parti interessate

---

<sup>98</sup> Contratto regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 22 gennaio 1999, del 28 giugno 2005, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA – APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

potevano concordare un'indennità annuale forfetaria pari ad almeno 120 euro, da corrispondere per quote mensili.

Con le *clausole elastiche* - consentite solo con riferimento ai rapporti a tempo parziale verticale o misto - veniva data facoltà al datore di lavoro non semplicemente di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa concordata, ma addirittura di aumentare la medesima o meglio il numero di ore o giorni lavorativi, entro il limite massimo del 40%, verso cui è contrattualmente obbligato il lavoratore. Inoltre, stabiliva che le ore di lavoro svolte dal lavoratore, a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche, venissero retribuite, con riferimento alle sole ore che costituivano l'effettivo incremento della prestazione stessa, con una maggiorazione, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, variabile dal 30 al 33% a seconda dei casi individuati dal contratto integrativo stesso.

Il ricorso alle clausole flessibili ed elastiche era ammesso solo nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo e il lavoratore doveva essere avvisato con almeno due giorni di anticipo.

L'Accordo Integrativo Lazio 2005, in esame, stabiliva che qualora la variazione in aumento della durata della prestazione venisse concordata per un biennio consecutivo in misura superiore al 30% della prestazione lavorativa originaria, il lavoratore poteva richiedere il consolidamento dell'orario di lavoro effettivamente svolto nell'ultimo biennio.

#### 5.1.1 Segue. Part time week end

Le clausole elastiche e le clausole flessibili vennero inserite nel CCNL Turismo solo con l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Turismo del 27 luglio 2007, con il quale venne introdotta anche una particolare tipologia di lavoro a tempo parziale, utilizzabile per far fronte ai picchi di attività che si verificano abitualmente durante i fine settimana, il c.d. *part time week end*.

La caratteristica di tale istituto, disciplinato a livello nazionale, consiste nella possibilità di attivare contratti di lavoro di durata di almeno 8 ore settimanali, unicamente con lavoratori studenti.

Anche il *part time week end* è stato oggetto di accordi integrativi come ad esempio l'Accordo integrativo stipulato nella Regione Lazio nel 2009<sup>99</sup> il quale forniva una definizione di *week end*<sup>100</sup> (il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 15.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina) e allo stesso tempo allargava la possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno dodici ore settimanali, per il fine settimana, estendendo tale istituto anche ai lavoratori non studenti.

Anche il tema del lavoro supplementare riferito all'istituto del *part time* è stato oggetto di numerosi accordi integrativi. In alcuni casi i Contratti Integrativi stabilivano un numero massimo di ore consentite<sup>101</sup> o fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno<sup>102</sup> e in altri si stabiliva il consolidamento dell'orario di lavoro oltre un certa soglia di lavoro supplementare.

## **6. Il contratto a termine**

Nella regolamentazione del tempo di lavoro si inseriscono quei contratti che prevedono un utilizzo parziale della prestazione lavorativa è questo il caso del contratto a tempo parziale, esaminato nel paragrafo precedente, e del contratto a termine.

Al riguardo occorre anzitutto evidenziare che il settore turismo, del quale i pubblici esercizi fanno parte, è caratterizzato da un'elevata variabilità dovuta alla

---

<sup>99</sup> Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio, del 24 luglio 2009, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA – APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; si veda inoltre il Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Treviso, del 4 luglio 2008, sottoscritto da UNASCOM - CONFCOMMERCIO DI TREVISO, FEDERALBERGHI DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FIPE DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, il quale prevedeva l'ipotesi di rapporto di lavoro part-time inferiore alle 16 ore settimanali, attivabile per le sole giornate di venerdì, sabato e domenica. Gli accordi citati sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

<sup>100</sup> Il Ministero del Lavoro con la circolare 3 febbraio 2005, n. 4 fornì un'interpretazione di *week end* riferita alla fattispecie del lavoro intermittente intendendo il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina, in [www.lavoro.gov.it/Lavoro](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro), Normativa.

<sup>101</sup> Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>102</sup> Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 22 gennaio 1999, del 28 giugno 2005, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA – APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

notevole influenza esercitata dalle forze economiche e sociali che sottopongono il settore a continue oscillazioni legate ai cicli di *stagionalità*. Per rispondere a questa variabilità le aziende ricorrono, in taluni periodi dell'anno, con l'intensificarsi dell'attività, all'assunzione di personale con contratto a termine.

Quanto sopra detto spiega il motivo per il quale le parti sociali a livello territoriale, nel settore dei pubblici esercizi, dagli anni '90 ad oggi, pongono particolare attenzione nelle trattative all'istituto del contratto a termine. Alcuni accordi si limitano a definire ipotesi aggiuntive per il ricorso al contratto a tempo determinato rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro<sup>103</sup>, sotto diversi punti di vista: la percentuale di addetti assumibili rispetto ai lavoratori già in forza<sup>104</sup>, il diritto di precedenza<sup>105</sup>, la successione dei contratti a termine<sup>106</sup>

Nella cornice normativa regolante la successione dei contratti si colloca il D.Lgs n. 368/2001, modificato dalla L. n. 247/2007, il quale pone un limite alla successione dei contratti a termine fino ad un massimo di 36 mesi, presso lo stesso datore di lavoro e con mansioni equivalenti, compresi proroghe e rinnovi, *“indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro”*.

Al riguardo la FIPE insieme alle altre associazioni datoriali firmatarie del CCNL Turismo, e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto un Avviso Comune il 12 giugno 2008,<sup>107</sup> le cui disposizioni hanno trovato applicazione a partire dal 1

---

<sup>103</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Ravenna - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 8 agosto 1995, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO RAVENNA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>104</sup> Contratto Integrativo Provinciale del C.C.N.L. dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>105</sup> Contratto Integrativo del turismo della provincia di Rimini, del 16 giugno 2009, sottoscritto da ASSOCAMPING, ASSOVIAGGI, FIBA, FIEPET, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>106</sup> Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio, del 24 luglio 2009, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA – APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>107</sup> Avviso comune settore turismo – attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla Legge 24 dicembre 2007, n 247 – FIPE, FEDERALBERGHI, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS – 12 giugno 2008, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

gennaio 2008, concernente l'attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla legge 24 dicembre 2007, n. 247.

L'Avviso comune evidenziava come il settore turistico fosse caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di clientela, che variavano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale. Pertanto in base alla possibilità che la legge aveva riservato all'autonomia collettiva, le parti stabilirono che il limite dei 36 mesi non trovava applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità<sup>108</sup>.

In applicazione delle disposizioni contenute nell'Avviso Comune, il Contratto Integrativo della Regione Lazio 2009 eleva a dodici mesi la durata dell'ulteriore contratto a termine che, in deroga a quanto disposto dal D.Lgs n. 368/2001, può essere stipulato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per una sola volta, qualora, per effetto di successioni di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, si sia raggiunto il termine di trentasei mesi di rapporto, comprensivo di proroghe e rinnovi.

Un ulteriore elemento che rientra nel tema del contratto a termine è il cd *diritto di precedenza*. L'Accordo Integrativo Lazio 2009 affrontava tale argomento e stabiliva che i lavoratori, che avessero prestato attività lavorativa per un periodo superiore a dodici mesi, maturavano il diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi<sup>109</sup>, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza doveva essere esercitato dal lavoratore entro quattro mesi dalla data di cessazione del rapporto e si estingueva entro un anno dalla data di cessazione del rapporto stesso.

---

<sup>108</sup> I contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'articolo 77 e 78 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, che presentano l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali i periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere, periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali, periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale. Circolare FIPE n. 55 del 2008, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>109</sup> Modalità e termini diversi per esercitare il diritto di precedenza sono definiti per i lavoratori stagionali. Contratto regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio, del 24 luglio 2009, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA – APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

A tal proposito va infatti ricordato che con il rinnovo del CCNL Turismo 2010, in virtù della deroga consentita dalla legge, le parti sociali a livello nazionale hanno stabilito che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato non trovi applicazione nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.

In ordine all'istituto in esame, è utile richiamare anche l'Accordo Integrativo Lazio 2004<sup>110</sup> il quale stabiliva che, durante la fase di avvio di nuove attività, l'azienda potesse instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato fino alla durata massima di 24 mesi<sup>111</sup>; si prevedeva altresì la possibilità di instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato di durata fino ad un massimo di 36 mesi, purché, al termine degli stessi, l'azienda convertisse a tempo indeterminato un certo o predefinito numero di contratti.

### **6.1 Il contratto a termine per i giovani studenti**

L'istituto del contratto a termine si è prestato a particolari adattamenti, anche in favore delle categorie di soggetti deboli. Particolare attenzione è stata posta in merito al ricorso del contratto a termine ai giovani studenti<sup>112</sup> allo scopo di favorire l'integrazione fra il sistema formativo scolastico e il sistema di formazione professionale. In proposito l'Accordo Integrativo della provincia di Pesaro del 2000 stabiliva un sistema finalizzato all'inserimento di giovani studenti nel processo delle

---

<sup>110</sup> Accordo Integrativo salariale provinciale di Roma, del 30 giugno 2004, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; in tal senso si veda anche il Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio, del 24 luglio 2009, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA – APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL. Gli accordi integrativi sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

<sup>111</sup> L'art 75 del CCNL Turismo 2003 stabilisce che il termine massimo dei 24 mesi può essere stabilito dalla contrattazione integrativa.

<sup>112</sup> Al fine dell'integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro l'accordo di Roma 2000 e l'accordo Regionale Lazio 2001 prevedeva che le aziende potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti, ferma restando la disciplina del lavoro minorile, che frequentino: scuole alberghiere, istituti superiori, corsi di studi universitari. Si vedano altresì il Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL ed il Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Roma - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 31 luglio 2000, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

attività turistiche durante il periodo di vacanza scolastica da giugno a ottobre, in concomitanza della chiusura estiva del sistema scolastico, al fine di integrare e sviluppare le conoscenze teorico-pratiche dei futuri professionisti da immettere nel processo lavorativo<sup>113</sup>.

Anche il Contratto Provinciale di Lavoro delle aziende del settore turismo e pubblici esercizi della provincia di Bolzano del 2009, ha previsto la possibilità di stipulare contratti a termine estivi, di durata non inferiore a 6 e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro, con giovani studenti che frequentassero: scuole alberghiere, istituti professionali superiori, scuole professionali, corsi di studi universitari, altre scuole non corrispondenti al corso scolastico solamente per il reparto sala e bar.

## ***7. Attività a carattere stagionale***

Le attività a carattere stagionale sono disciplinate negli accordi integrativi, in relazione alla disciplina del contratto a tempo determinato, ed elencate dal DPR del 7 ottobre 1963, n. 1525<sup>114</sup>. Il DPR 378/1995 ha ampliato le attività, previste dal precedente provvedimento, comprendendovi oltre alle attività svolte in colonie montane, marine e curative anche quelle esercitate in aziende turistiche.

Fu decisivo, per l'ampliamento dell'elenco, l'accordo sottoscritto dalle parti sociali del 30 settembre 1994, relativo al rinnovo del contratto di lavoro nel settore turismo, che prospettava tale integrazione anche per gli "esercizi pubblici" in genere.

Nel nuovo elenco non vengono richiamati espressamente i "pubblici esercizi", ma la natura dei locali ovvero le cd *aziende turistiche*. Alla luce delle modifiche apportate dal DPR 378/1995, si possono considerare aziende a carattere stagionale tutte quelle attività che vengono considerate tipicamente turistiche (villaggi, camping, *residences*, stabilimenti balneari, impianti destinati alle attività

---

<sup>113</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Pesaro e Urbino, del 1 dicembre 2000, sottoscritto da CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; si veda anche Contratto provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Sondrio, del 21 maggio 2001, sottoscritto da UNIONE DEL COMMERCIO, DEL TURISMO E DEI SERVIZI PROVINCIALI – CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>114</sup> Il legislatore inizialmente nel redigere il richiamato elenco considerava attività a carattere stagionale, per la quasi totalità, quelle esplicitate nel settore dell'agricoltura, secondo il tradizionale ciclo temporale proprio dell'anno agricolo.

sciistiche, beninteso sempre che abbiano periodi di inattività nei limiti indicati dal predetto regolamento) che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.

Le aziende del turismo operano in un settore fortemente ciclico e altamente stagionale e per questo motivo le parti sociali negli accordi integrativi<sup>115</sup> definiscono particolari regimi di trattamento per queste aziende e per i loro dipendenti. Ad esempio vengono definiti: indennità di stagionalità, trattamento di fine rapporto, orario di lavoro (nastro orario e lavoro straordinario).

A tal proposito gli Accordi Integrativi prevedono, in occasione di particolari flussi turistici nei periodi in cui le strutture ricettive effettuano la chiusura stagionale, il superamento della stagionalità per il completamento del ciclo di lavoro annuale<sup>116</sup>.

## **8. Il contratto di apprendistato**

Il contratto di apprendistato detto anche di tirocinio<sup>117</sup> è uno dei più antichi rapporti di lavoro conosciuti ed utilizzati fin dall'età delle corporazioni in epoca medioevale<sup>118</sup>. Nel settore dei pubblici esercizi l'istituto era presente nei contratti nazionali di lavoro già dai primi anni '30 (v. *supra* cap. uno), i quali rinviavano la definizione del numero degli apprendisti ad accordi integrativi provinciali.

Preliminarmente, si rammenta che la tradizionale disciplina dell'istituto è definita dalla Legge n. 25 del 1955, successivamente l'istituto è stato oggetto di due importanti interventi legislativi, il primo, con la Legge n. 196 del 1997, e il secondo, con il Decreto Legislativo 276 del 2003.

Da sempre l'idea delle parti sociali a livello nazionale è quella di rinviare parte della definizione dell'istituto alla contrattazione integrativa, come descritto

---

<sup>115</sup> Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio -integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>116</sup> Contratto Integrativo Provinciale del C.C.N.L. dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL; Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibili presso la sede nazionale FIPE.

<sup>117</sup> Denominazione presente negli artt. 2130 e ss. del codice civile.

<sup>118</sup> BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, pp. 214 ss., 2007.

sopra, elemento confermato dalla presenza dell'istituto in un contratto su tre negli accordi integrativi territoriali (dal 1990 al 2009). Con riferimento al lavoro notturno nell'apprendistato, si ricorda che sino al 2003 vigeva il divieto di adibire gli apprendisti al lavoro notturno, precisamente nell'arco temporale ricompreso tra le ore 22 e le ore 6 del mattino<sup>119</sup>. Tuttavia sulla traccia del pronunciamento del Ministero del Lavoro del 15 gennaio 1999<sup>120</sup>, in ordine alla possibilità per gli apprendisti maggiorenni di anticipare l'orario lavorativo alle ore 5 antimeridiane, e considerato l'ampliamento della platea dei soggetti assumibili con tale tipologia contrattuale, le parti nell'accordo di Roma del 2000 e nell'accordo regionale del Lazio del 2001 prevedono di consentire, esclusivamente per gli apprendisti maggiorenni, il prolungamento fino alle ore 24.00 dell'orario di lavoro.

Anche rispetto all'obbligo di rispettare una proporzione numerica per la legittima assunzione degli apprendisti, prevista dal CCNL Turismo, i singoli Accordi Integrativi hanno definito sia la quantità sia le modalità di assunzione. In proposito l'art 55 del CCNL Turismo del 1999 stabiliva che il numero di apprendisti nelle singole imprese non potesse superare la proporzione di un apprendista ogni due lavoratori qualificati, tuttavia, con l'Accordo Integrativo sottoscritto a Roma nel 2000<sup>121</sup>, venne posta una deroga che consentisse alle imprese di assumere un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

Altra tematica, legata all'istituto dell'apprendistato ed oggetto di trattativa, è il tema della malattia e del periodo di carenza, con particolare riferimento al numero di eventi morbosi per i quali il datore di lavoro, nel periodo di malattia, è tenuto ad erogare all'apprendista una indennità per i primi 3 giorni di malattia. L'Accordo Regionale del Lazio del 2001<sup>122</sup> ad esempio amplia il numero dei casi da 3, previsti

---

<sup>119</sup> L'art. 10, comma 4, della legge n. 25/1955 stabiliva in riferimento all'apprendista che era «*in ogni caso vietato il lavoro fra le ore 22 e le ore 6*». L'art. 21, comma 2, legge n. 14/2003 modifica la normativa precedente e stabilisce che «*è in ogni caso vietato il lavoro fra le ore 22 e le ore 6 ad eccezione di quello svolto dagli apprendisti di età superiore ai 18 anni nell'ambito delle aziende artigianali di panificazione e di pasticceria, delle aziende del comparto turistico e dei pubblici esercizi*».

<sup>120</sup> Cfr [www.dplmodena.it/faq.html](http://www.dplmodena.it/faq.html).

<sup>121</sup> La stessa previsione viene riportata anche nel Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>122</sup> Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA,

dal CCNL Turismo, a 5 eventi morbosi determinati durante l'anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre.

Il rinnovo del CCNL Turismo del 19 luglio 2003, è avvenuto prima della pubblicazione del D.Lgs 276/2003. Pertanto le parti sociali a livello territoriale, riconoscendo nell'istituto dell'apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, e quindi all'incremento dell'occupazione giovanile, dettarono, negli accordi integrativi, una disciplina che rendesse operative le tre tipologie di contratto definite dalla normativa nazionale del 2003.

In proposito su questo punto, l'accordo integrativo della Regione Lazio del 2005<sup>123</sup>, in attesa del recepimento della normativa nazionale da parte del CCNL, ha disciplinato i tre tipi contrattuali, ovvero il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, il contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale ed, infine, il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In particolare per l'apprendistato professionalizzante, relativamente al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale, l'accordo in questione definiva: la sfera di applicazione, il numero di apprendisti assumibili, i limiti di età, la durata dell'apprendistato, il trattamento normativo, la percentuale di conferma, la disciplina della malattia<sup>124</sup> e la formazione.

Lo stesso Integrativo conteneva al suo interno un "*Accordo per l'avvio di sperimentazioni dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49 del*

---

ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>123</sup> Contratto regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 22 gennaio 1999, del 28 giugno 2005, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA - APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>124</sup> L'Accordo stabilisce che durante il periodo di malattia l'apprendista, inquadrato al 2° ed al 3° livello, avrà diritto ad un'indennità collegata al trattamento economico previsto dal livello in cui è inquadrato al momento dell'evento morboso. L'apprendista inquadrato al 4°, 5°, 6°, 6°, avrà diritto ad un'indennità pari al 65% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Tali indennità saranno corrisposte per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, si veda nota n. 108.

*decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e dell'art. 5 della D.G.R. n. 350/2005, nel settore del turismo”* che doveva essere sottoscritto oltre che dai soggetti firmatari del contratto anche dall'Ente Regione Lazio.

Il settore turistico è soggetto a picchi di domanda di lavoro legati ai flussi stagionali. La contrattazione integrativa dei pubblici esercizi prevedeva, già dalla fine degli anni '90, che le aziende di stagione - definite a norma dal CCNL e dal DPR 378 del 1995 – avessero la possibilità di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, come dimostrato dall'Accordo di Imperia del 1997<sup>125</sup>, che nel definire l'apprendistato in cicli stagionali, stabiliva che la distribuzione dei diversi periodi di lavoro non dovesse superare un periodo massimo di 48 mesi, ed inoltre statuiva il potere decisionale alla Commissione Paritetica nello stabilire la conformità dell'assunzione.

Una variante al termine dei 48 mesi venne individuata con il Contratto Integrativo di Sondrio nel 2001<sup>126</sup> il quale stabiliva che lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, dovesse concludersi in un periodo maggiore rispetto a quello di Imperia, entro i 60 mesi.

L'istituto dell'apprendistato stagionale è stato oggetto più volte di modifiche legislative e di indicazioni Ministeriali. Il D.Lgs. n. 276/2003, stabiliva all'art. 49, che per la tipologia di "apprendistato professionalizzante" la durata del contratto fosse, in ogni caso, non inferiore a due anni; successivamente, con la nota del 2 maggio 2006 dispose l'esclusione dell'apprendistato professionalizzante per le attività stagionali, affermando che *«la naturale breve durata delle attività a carattere stagionale, [pertanto,] si presenta incompatibile con il contenuto formativo dell'apprendistato diretto a far conseguire al lavoratore una determinata*

---

<sup>125</sup> Contratto Integrativo Provinciale del C.C.N.L. dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>126</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Sondrio, del 21 maggio 2001, sottoscritto da UNIONE DEL COMMERCIO, DEL TURISMO E DEI SERVIZI PROVINCIALI – CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

*professionalità e che giustifica la durata minima di due anni del rapporto di lavoro.»*<sup>127</sup>

Successivamente con il D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/08, che modifica il D.Lgs n. 276/2003, è stato eliminato il limite di 2 anni come durata minima del rapporto (lasciando a 6 anni la durata massima). Conseguentemente a tale modifica legislativa, il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 27 del 10 novembre 2008<sup>128</sup>, fornì alcune precisazioni in merito all'istituto dell'apprendistato professionalizzante, sostenendo che fosse «*venuto meno il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, e ciò in funzione della piena valorizzazione della capacità di autoregolamentazione della contrattazione collettiva, nazionale o regionale, che potrà ora individuare percorsi formativi di durata anche inferiore ai due anni nel rispetto della natura formativa del contratto in questione e, dunque, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire*». In tal senso, il Ministero del Lavoro ritenne che la nota del 2006 poteva considerarsi superata alla luce delle innovazioni legislative introdotte nel 2008 anche in merito a quei percorsi che "*si esauriscono nel corso di una stagione*".

Anche nel CCNL Turismo la disciplina dell'apprendistato è stata oggetto di un riesame dalle parti sociali con il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale nel 2007<sup>129</sup>.

Oltre a recepire il D.Lgs 276/2003 relativamente alla tre tipologie di apprendistato, venne introdotta anche a livello nazionale la disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali. La stessa disciplina rimandava ad una più attenta definizione dell'istituto a livello territoriale. Ciò nonostante stabiliva che

---

<sup>127</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Apprendistato professionalizzante nelle attività a carattere stagionale – Risposta all'interpello n. 25/I/0003769, Roma 2 maggio 2006, in [www.lavoro.gov.it/Lavoro](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro), Interpello, voce *Apprendistato*.

<sup>128</sup> Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali, Art. 23, D.L. n. 112/2008 convertito dalla L. n. 133/2008 - Apprendistato professionalizzante – Chiarimenti, Prot. 25/SEGR/0015658, circolare n. 27, Roma 10 novembre 2008, in [www.lavoro.gov.it/Lavoro](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro), Normativa; Posizione ministeriale confermata anche a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 176/2010 con la risposta a Confcommercio – Imprese per l'Italia del 10 giugno 2010. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – contratto di apprendistato professionalizzante e formazione esclusivamente interna – sentenza della Corte Costituzionale n. 176/2010 – apprendistato "ciclico" (c.d. stagionale) – chiarimenti., Interpello n. 25/2010, Prot. 25/I/0010317, Roma 10 giugno 2010, in [www.lavoro.gov.it/Lavoro](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro), Interpello, voce *Apprendistato*.

<sup>129</sup> Con il rinnovo del CCNL Turismo del 27 luglio 2007 venne aggiornata la disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali. Circolare FIPE n. 41-2007 e n. 46-2007, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

l'apprendistato in cicli stagionali potesse svolgersi a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro fosse compreso in un periodo complessivo di 48 mesi, inoltre stabiliva le modalità di impiego dell'istituto: il datore di lavoro, inizialmente, doveva instaurare con il lavoratore un primo rapporto di apprendistato - a tempo determinato – legato ad una singola stagione; per la stagione successiva, qualora il datore avesse avuto nuovamente l'esigenza di un apprendista con lo stesso inquadramento dell'anno precedente, il contratto stabiliva che l'apprendista poteva esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda.

Con il rinnovo del CCNL del 2007, si prevede che la definizione delle modalità di comunicazione, del diritto di precedenza e di informazione dell'esigenza del personale da parte del datore di lavoro, fosse rimessa alla contrattazione integrativa.

### **8.1 Il contratto di apprendistato: esperienze a confronto**

Proprio per la caratteristica insita nel ciclo economico del settore, il tema dell'apprendistato in cicli stagionali è ricorrente anche in Accordi più recenti come quello stipulato a Rimini nel 2009<sup>130</sup> da Confesercenti. L'Accordo stabiliva di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni fino ad un massimo di quattro, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro stagionale fosse compreso in un periodo complessivo massimo di 48 mesi consecutivi di calendario. La peculiarità di tale contratto consiste nel definire la durata minima dei rapporti di lavoro per ogni stagione, fissata in tre mesi di calendario per ogni stagione.<sup>131</sup> Le aziende stagionali potevano ridurre il periodo di lavoro – al di sotto dei 3 mesi – fino ad un minimo di due mesi, previa richiesta del parere di conformità all'Ente bilaterale di riferimento.

---

<sup>130</sup> Contratto integrativo del turismo della provincia di Rimini, del 16 giugno 2009, sottoscritto da ASSOCAMPING, ASSOVIAGGI, FIBA, FIEPET, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>131</sup> L'accordo integrativo per le aziende del Turismo della Regione Marche 2009 disponeva che la durata minima del contratto di apprendistato a cicli stagionali, stabilita in mesi tre di calendario per ogni stagione, poteva essere ridotta esclusivamente per la stagione estiva 2009 a due mesi, previo rilascio di parere di conformità da parte dell'Ente bilaterale. Contratto Regionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della regione Marche, del 14 luglio 2009, sottoscritto da ASSOCIAZIONE DEI COMMERCianti, DEGLI OPERATORI TURISTICI E DEI SERVIZI - CONFESERCENTI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

L'Integrativo della provincia di Rimini del 2009 introdusse per la prima volta a livello territoriale la possibilità di adempiere all'obbligo formativo sia presso strutture esterne che interne all'impresa (purché al di fuori dal ciclo produttivo)<sup>132</sup>; stabiliva, altresì, la durata della formazione coerente con la formazione del lavoratore e con la durata del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo l'Accordo stabiliva che la formazione prevista per ogni stagione fosse pari a 15 ore di formazione esterna e 18 ore di formazione interna per i rapporti di lavoro di durata inferiore ai 6 mesi. Per i rapporti di lavoro della durata pari o superiore ai sei mesi, stabiliva che la formazione totale fosse pari a quella prevista per gli apprendisti annuali.

Inoltre, l'Accordo Integrativo di Rimini del 2009, disciplinando la materia dell'apprendistato stagionale, introduceva alcuni vincoli riguardanti le modalità ed i termini di riconoscimento della qualifica collegata a ciascun livello<sup>133</sup>.

In linea con quanto previsto dal CCNL Turismo riguardo all'apprendistato professionalizzante e dalle disposizioni Ministeriali, l'Accordo Integrativo per le aziende del Turismo della Regione Marche 2009<sup>134</sup> introdusse, invece, per la prima volta a livello territoriale, la possibilità di assumere e qualificare un apprendista in una sola stagione.

I due Accordi siglati da Confesercenti (Marche 2009 e Rimini 2009) nel definire l'istituto in esame introducono alcuni obblighi per le imprese restringendone l'ampia autonomia concessa a livello nazionale: il datore di lavoro, qualora il rapporto non fosse potuto proseguire nella stagione successiva, doveva comunicare, entro 2 mesi prima, l'impossibilità del proseguimento del rapporto di lavoro all'apprendista (e all'Ente bilaterale - solo per le aziende del territorio marchigiano - che in precedenza aveva rilasciato il parere di conformità).

---

<sup>132</sup> In riferimento alla formazione "esclusivamente aziendale" si veda anche il Contratto Integrativo Regionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della regione Marche, del 14 luglio 2009.

<sup>133</sup> L'Accordo stabiliva : per i livelli 2°, 3°, 4° al termine della quarta stagione, per i livelli 5°, 6° al termine della terza stagione, per il livello 6° al termine della seconda stagione.

<sup>134</sup> Contratto Regionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della regione Marche, del 14 luglio 2009, sottoscritto da ASSOCIAZIONE DEI COMMERCianti, DEGLI OPERATORI TURISTICI E DEI SERVIZI - CONFESERCENTI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, , reperibile presso la sede nazionale FIPE.

Sempre in materia di apprendistato sono significativi gli Accordi Integrativi di Bolzano<sup>135</sup> poiché si ispirano ai Paesi “*germanofoni*”, nei quali la formazione professionale (*Berufsausbildung* o *Lehre*) coincide con l’apprendistato e si svolge in un “sistema duale”: apprendimento sul posto di lavoro e insegnamento nelle scuole professionali<sup>136</sup>.

Occorre innanzitutto tenere presente che a Bolzano sono previste tre tipologie di apprendistato, disciplinate dalla Legge provinciale 20 marzo 2006, n. 2 “Ordinamento dell’apprendistato“:

- *L'apprendistato tradizionale*, il quale permette ai giovani la possibilità di apprendere un mestiere pratico e assolvere contemporaneamente l’obbligo scolastico<sup>137</sup>;
- *L'apprendistato di II livello* che permette ai giovani di acquisire una specializzazione secondaria, nel caso abbia conseguito una formazione primaria<sup>138</sup>;
- *L'Alto Apprendistato - Studenti in Attività*, permette a diplomati d’età inferiore ai 29 anni di essere assunti come studenti in attività presso aziende

---

<sup>135</sup> Si vedano l’Accordo Territoriale delle aziende del settore turismo e pubblici esercizi (Bolzano), del 1 luglio 1999, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK - UILTUCS, i Contratti Provinciali di Lavoro per i lavoratori dipendenti dalle aziende del settore turismo e pubblici esercizi della provincia di Bolzano, del 10 ottobre 2001, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK - UILTUCS, l’Accordo Integrativo per il settore turismo e pubblici esercizi - Bolzano, del 15 dicembre 2003, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK - UILTUCS, l’Accordo Integrativo per il settore turismo e pubblici esercizi - Bolzano, del 27 ottobre 2008, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK – UILTUCS, i contratti integrativi sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

<sup>136</sup> PIETROCARLO A., WINKLER B., *Den Beruf eines Tischlers ausüben, oder ein Tischler sein? “Fare” il falegname o “essere” un falegname?*, Bollettino speciale Adapt n. 14 del 13 aprile 2010, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Bollettino Adapt, *Speciale*.

<sup>137</sup> Questa tipologia è rivolta ai giovani che devono assolvere il 10° anno di obbligo scolastico o che al momento dell’assunzione abbiano compiuto il 18esimo e non ancora superato il 26esimo anno di età., in [www.provincia.bz.it](http://www.provincia.bz.it), sezione formazione-professionale, *Apprendistato*.

<sup>138</sup> È possibile stipulare un contratto di apprendistato per una professione dell’Apprendistato di II livello tra l’età di 18 e 25, in [www.provincia.bz.it](http://www.provincia.bz.it), sezione formazione-professionale, *Apprendistato*.

dell'Alto Adige e di conseguire contemporaneamente la laurea di I livello (BsC)<sup>139</sup>.

Dall'analisi degli Accordi Integrativi per i pubblici esercizi, a partire dal 1990 ad oggi, sono emersi diversi Contratti Integrativi provinciali di Bolzano che trattano l'istituto dell'apprendistato. In questa sede verrà preso in considerazione l'accordo di Bolzano del 2008<sup>140</sup> il quale disciplinava due delle tre tipologie previste nella Provincia.

Particolarmente interessante risulta essere la disciplina, dettata nell'Accordo, in materia di apprendistato *tradizionale*: questo era ammissibile in tre aree formative – area cucina, area servizio, area ufficio/*reception* – e veniva stabilita una durata massima di 36 mesi, al termine dei quali il giovane doveva sostenere un esame finale che, se superato, avrebbe dato diritto al rilascio della qualifica professionale di primo livello. L'Accordo definiva, inoltre, le modalità di autorizzazione al datore di lavoro per lo svolgimento di attività formativa, il sistema di crediti formativi, il monte ore di formazione interna ed esterna presso un istituto professionale, la malattia dell'apprendista ed infine il trattamento economico.

## ***9. Il lavoro extra o di surroga***

L'istituto del lavoro extra o di surroga risale ai primi anni trenta<sup>141</sup>, tradizionalmente era collegato all'assunzione di personale di sala e di cucina in occasione di banchetti e di altri eventi che rendevano pertanto necessario un incremento dell'organico, per periodi di brevissima durata, tale da meritarsi la definizione di lavoro “extra”.

Tale istituto trova legittimazione, oltre che in tutti i CCNL del Turismo, anche nell'art 10 comma 3 del D.Lgs 368/2001 il quale prevede che «*nei settori del*

---

<sup>139</sup> Sin dal 2003 la Libera Università di Bolzano offre in collaborazione con il Politecnico di Torino, Assoimprenditori Alto Adige e la Provincia Autonoma di Bolzano la possibilità di unire lo studio al lavoro, in [www.provincia.bz.it](http://www.provincia.bz.it), sezione formazione-professionale, *Apprendistato*.

<sup>140</sup> Accordo Integrativo per il settore turismo e pubblici esercizi - Bolzano, del 27 ottobre 2008, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK – UILTUCS, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>141</sup> Contratto Nazionale di Lavoro per il personale di caffè, bars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie e di ogni altro esercizio similare 21 aprile 1933; Contratto Nazionale di Lavoro per il personale di ristoranti, trattorie, piccole trattorie ed osterie con cucina 21 aprile 1933. Per un approfondimento sul tema si veda NUCARA A.M., CANDIDO A.G., *La disciplina del lavoro extra – seconda edizione*, EDIZIONI ISTA Federalberghi & Format, 2007

*turismo e dei pubblici esercizi e' ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale».*

A livello territoriale, al fine di dare concrete risposte alle specifiche esigenze organizzative delle aziende del settore turistico, caratterizzate per loro natura da breve durata, in alcuni Accordi le Organizzazioni territoriali identificavano ulteriori qualifiche a quelle previste dai CCNL Turismo (*maître* dispensiere caffettiere, banconiere, pizzaiolo, cameriera ai piani, facchino ai piani, bagaglio e saloni, guardarobiera)<sup>142</sup>. A tal proposito l'Accordo della provincia di Modena del 1997<sup>143</sup> ipotizzava che potessero essere individuate delle qualifiche direttamente dalle singole aziende, successivamente valutate ed approvate da una apposita Commissione locale.

In merito al lavoro extra alcuni Accordi, come quello di Palermo del 2004<sup>144</sup>, definiscono l'orario di lavoro giornaliero in riferimento ad alcune qualifiche professionali, altri, invece, definiscono le causali per il ricorso a tale istituto, come per esempio l'Accordo Integrativo di Roma del 2000<sup>145</sup>, il quale consentiva l'assunzione diretta di lavoratori extra, oltre nei casi previsti dal CCNL, anche in caso di rinforzi temporanei dell'organico conseguenti ad un incremento rilevante delle attività o di sostituzioni di malattie.

Molti Accordi, nel trattare l'istituto del lavoro extra, hanno posto quasi esclusivamente l'attenzione sugli aspetti retributivi: indicativi sono gli Accordi

---

<sup>142</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende alberghiere e da pubblici esercizi della provincia di Venezia, del 3 dicembre 1993, sottoscritto da ASSOCIAZIONE VENEZIANA ALBERGATORI (AVAFAIAT), ASSOCIAZIONE ESERCENTI PUBBLICI ESERCIZI (AEPEPIPE), FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>143</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Modena - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 29 aprile 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO MODENA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>144</sup> L'accordo ad esempio stabiliva l'orario di lavoro per il servizio cocktail (4 ore giornaliere) e per il servizio *banqueting* di nozze (minimo 6 ore, massimo 8 ore giornaliere). Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Palermo, del 6 aprile 2004, sottoscritto da ASSOCIAZIONE ALBERGATORI PALERMO, CONFESERCENTI, FAITA, UILTUCS-UIL, FISASCAT-CISL, FILCAMS-CGIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>145</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 31 luglio 2000, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; si veda anche Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL. Gli accordi sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

sottoscritti dall'Associazione Albergatori di Messina e le Associazioni sindacali dal 1995 al 2005<sup>146</sup> nei quali si stabiliva la retribuzione dovuta per ciascun “servizio” (ad esempio per il “cuoco capo partita” o lo “chef de rang”).

## ***10. Il premio di risultato***

Nel dare applicazione a quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, in riferimento all'erogazione di ulteriori elementi economici legati al secondo livello di contrattazione, e considerato altresì che tali elementi economici dovevano avere caratteristiche di variabilità, al fine di consentire l'applicazione di particolari trattamenti contributivi previsti dalla legge, i contratti integrativi esaminati stabiliscono meccanismi di erogazione dei premi di produttività.

In molti casi le parti sociali hanno demandato la ricerca di un particolare meccanismo ad una apposita “Commissione”<sup>147</sup> che aveva il compito di elaborare le proposte per l'individuazione di un procedimento e di un sistema relativo ai modelli sperimentati e rispondenti alle caratteristiche di produttività e redditività, del livello di competitività quantitativa e qualitativa, del costo del lavoro, del numero degli occupati e del fatturato.

Ad esempio con l'Accordo della Regione Lazio del 2001 le parti sociali riconobbero da subito che “*i tempi necessari per l'identificazione e la realizzazione*

---

<sup>146</sup> Cfr. Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 22 gennaio 1997, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 5 marzo 1999, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 1 gennaio 2001, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 1 gennaio 2003, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 13 gennaio 2004, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 1 gennaio 2005, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL. Gli accordi sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

<sup>147</sup> Le parti sociali con il contratto integrativo per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Modena, del 29 aprile 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO MODENA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, concordarono di attivare un tavolo di studio al fine di definire criteri e parametri che regolamentino l'erogazione del salario di secondo livello. A tal proposito si veda anche il Contratto regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio, del 28 giugno 2005, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA – APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL. Il quale istituiva un Osservatorio bilaterale paritetico, del comparto pubblici esercizi, per la gestione dello specifico meccanismo di produttività, composto da 6 designati di parte FIPE e 6 designati di parte sindacale. Gli accordi sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

*del meccanismo [potevano] oggettivamente non essere coincidenti con quelli previsti per le erogazioni [indicati nell'accordo], le parti [convenivano nel] determinare un'anticipazione di lire 200.000 [...] quale anticipazione dell'istituendo "Premio di risultato"<sup>148</sup>.*

Il sistema di rinviare ad altra sede la definizione del premio è presente anche in altri accordi. Nel capitolo 3 del presente studio, relativo alla contrattazione integrativa per le aziende della ristorazione collettiva, emerge che la definizione del meccanismo per la determinazione del premio richiede un lungo periodo di trattativa ed in alcuni casi, come per la ristorazione collettiva proprio sulla definizione del premio, le parti non giungono a nessun accordo.

Nonostante alcuni Accordi non definiscano i meccanismi per l'erogazione del premio ve ne sono altri che individuano sia il meccanismo che i parametri per l'erogazione del premio. Di seguito si presenteranno alcuni tra i meccanismi di calcolo più significativi in materia.

### **10.1 Il meccanismo di erogazione del premio nel Contratto Integrativo di Imperia del 1997**

Il meccanismo per l'erogazione di un premio variabile previsto nell'Accordo Integrativo di Imperia 1997<sup>149</sup>, prevedeva una serie di calcoli su base aziendale: per prima cosa si doveva calcolare il rapporto tra il *fatturato* dell'anno precedente e quello in cui sarebbe stato erogato il premio per il numero delle ricevute fiscali e/o scontrini fiscali dello stesso anno. Questo avrebbe prodotto il dato A.

Successivamente si doveva calcolare il rapporto tra il *fatturato* del 2° anno antecedente a quello in cui sarebbe stato erogato il premio per il numero delle ricevute fiscali e/o scontrini fiscali dello stesso anno. Questo avrebbe prodotto il dato B.

---

<sup>148</sup> Contratto Regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>149</sup> Contratto Integrativo Provinciale del C.C.N.L. dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

Al fine di ottenere la percentuale di incremento, la quale dava poi luogo al calcolo del premio di produttività, si doveva dividere il dato A con il dato B. Tale soglia sarebbe stata utile al calcolo se il valore fosse stato ricompreso fra lo 0,50% ed il 3% quale tetto massimo applicabile. Dopodiché la percentuale di incremento veniva moltiplicata per la retribuzione contrattuale annuale lorda (paga base e contingenza) percepita da ogni lavoratore .

Il risultato di tale operazione doveva essere diviso per le giornate di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare all'interno dell'azienda nell'arco dei 12 mesi, stabilito dalle parti in ragione di 302 giorni.

Il risultato conseguito doveva essere moltiplicato per i giorni di effettiva presenza del lavoratore in azienda comprendendo in tale calcolo i giorni di assenza per ferie.

## **10.2 Il meccanismo di erogazione del premio nel Contratto Integrativo di Rimini del 2009**

Con l'Accordo Integrativo di Rimini del 2009<sup>151</sup> veniva stabilito un meccanismo che utilizzava i valori provenienti dall'osservatorio sull'andamento congiunturale del settore. Una volta individuato l'anno di riferimento, per gli anni futuri l'erogazione sarebbe avvenuta a condizione che i dati in questione, relativi all'anno precedente, avessero dato un risultato non inferiore al 40% rispetto all'anno di riferimento.

È utile precisare che i contratti integrativi nei pubblici esercizi presi in esame affrontano anche altri elementi economici oltre ai premi di produttività come l'introduzione o l'aggiornamento di terzi elementi provinciali<sup>152</sup> e le maggiorazioni. Il tema relativo alle maggiorazioni è ricco di elementi in quanto venivano previste per i locali notturni, per il lavoro notturno espletato durante la protrazione dell'orario

---

<sup>151</sup> Contratto Integrativo del turismo della provincia di Rimini, del 16 giugno 2009, sottoscritto da ASSOCAMPING, ASSOVIAGGI, FIBA, FIEPET, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>152</sup> Accordo Integrativo Territoriale di II° livello della provincia di Messina settore turismo, del 18 febbraio 2008, sottoscritto da CONFCOMMERCIO - UNIONE GENERALE DEI COMMERCianti MESSINA, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL reperibile presso la sede nazionale FIPE.

normale di chiusura stabilito dall’Autorità competente,<sup>153</sup> per i lavoratori stagionali.<sup>154</sup> Per quanto riguarda gli elementi della retribuzione potevano essere previste delle particolari indennità per le calamità naturali<sup>155</sup>, l’istituzione del patrono locale, la determinazione del valore mensile del vitto e alloggio<sup>156</sup>.

### ***11. Contratti di lavoro diretti ad agevolare l’inserimento delle categorie deboli nel mercato del lavoro***

La contrattazione territoriale dei pubblici esercizi negli ultimi 20 anni ha affrontato diversi istituti contrattuali diretti a facilitare l’ingresso nel mercato del lavoro dei giovani, nonché delle categorie protette<sup>157</sup> o escluse dal mercato.

Gli istituti più diffusi nei contratti integrativi sono il contratto di inserimento, il lavoro temporaneo,<sup>158</sup> il lavoro intermittente,<sup>159</sup> il contratto di formazione lavoro ed

---

<sup>153</sup> Contratto Integrativo Provinciale del C.C.N.L. dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>154</sup> Contratto Integrativo Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Marche – integrativo del C.C.N.L. 30 maggio 1991, del 31 maggio 1994, sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>155</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Pesaro e Urbino, del 1 dicembre 2000, sottoscritto da CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>156</sup> Contratto Integrativo Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della regione Marche, del 27 giugno 1993, sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, UNIONE REGIONALE DELLA CONFCOMMERCIO, SEGRETERIE REGIONALI FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>157</sup> L’accordo Integrativo per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Modena - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 29 aprile 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO MODENA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS, pone l’attenzione su alcuni soggetti per i quali è riscontrabile una oggettiva difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro come ad esempio i lavoratori alle categorie protette o a lavoratori ultra trentaduenenni. L’accordo è reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>158</sup> Per un approfondimento sull’istituto del contratto di inserimento e del lavoro temporaneo si veda Contratto Regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>159</sup> Contratto provinciale di lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Treviso, del 4 luglio 2008, sottoscritto da UNASCOM - CONFCOMMERCIO DI TREVISO, FEDERALBERGHI DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FIPE DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

infine il tirocinio, fattispecie formativa che non costituisce rapporto di lavoro dipendente.<sup>160</sup>

Il contratto di formazione lavoro, al fine di facilitare il passaggio dei giovani dalla realtà scolastica al mondo del lavoro, è stato introdotto in via sperimentale alla fine degli anni '70 ed è entrato in vigore con la Legge n. 863 del 1984<sup>161</sup>. Gli accordi integrativi di secondo livello nei pubblici esercizi perlopiù definivano, per tale tipologia contrattuale, l'iter per l'assunzione, la durata del rapporto, le ore di formazione e le attività che svolgeva la commissione paritetica provinciale del mercato del lavoro al fine di rilasciare il parere di conformità per l'assunzione<sup>162</sup>.

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro su chiamata. Tale istituto è disciplinato dall'articolo 33 all'articolo 40 del D.Lgs 276/2003. Il contratto collettivo del Turismo non prevede una normativa specifica pertanto il ricorso al lavoro intermittente è previsto per tre causali nel settore dei pubblici esercizi.

Con il D.M. 23 ottobre 2004, il Ministero del Lavoro elencò le ipotesi tassative per le quali era possibile porre in essere rapporti di lavoro di tipo intermittente. Il decreto del 23 ottobre 2004 venne emesso in base ad una precisa indicazione disposta dall'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo la quale, in assenza di previsioni contrattuali collettive, in via provvisoria e con proprio decreto, il

---

<sup>160</sup> Contratto Regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

<sup>161</sup> Normativa successivamente modificata con alcune leggi approvate negli anni novanta. In particolare dalla legge n. 451 del 1994, dalla legge n. 407 del 1990 e dalla legge n. 196 del 1997. BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, pp. 210 ss., 2007.

<sup>162</sup> Ad esempio negli accordi veniva stabilito che la "commissione" fosse l'unico organo, a livello provinciale, abilitato a rilasciare dichiarazioni di conformità alle proposte di CFL. Inoltre aveva il compito di verificare il rispetto della normativa di legge riguardante la percentuale di lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e successivamente confermati. Cfr. Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Modena - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 29 aprile 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO MODENA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; si veda anche Contratto Provinciale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Imperia, del 8 ottobre 1990, sottoscritto da UNIONE COMMERCianti PROVINCIALE, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, ASSOCIAZIONE ALBERGATORI PROVINCIALE, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO PROVINCIALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Pesaro e Urbino, del 1 dicembre 2000, sottoscritto da CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; gli accordi sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

Ministro del lavoro poteva stabilire i casi in cui fosse ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

Per il settore del turismo, veniva prevista la possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nell'assunzione di camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi.

Il Ministero peraltro ha avuto modo di ricordare che le attività elencate nel Regio Decreto debbano essere considerate solo come parametro di riferimento per sopperire alla mancanza di regolamentazione contrattuale, per cui tutti gli altri requisiti dimensionali richiesti o le altre limitazioni non operano ai fini dell'individuazione dell'attività lavorativa oggetto del contratto.

La seconda ipotesi prevede la possibilità di ricorrere a tale istituto per le prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età, ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati, indipendentemente dal tipo di attività svolta (art. 34, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003).

La terza ed ultima ipotesi è quella che prevede il ricorso al lavoro intermittente reso da qualunque soggetto, senza vincolo di età, nel fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali.

Il Contratto Integrativo Provinciale di Treviso del 2008<sup>163</sup> disciplinava l'istituto del contratto di lavoro intermittente. Le parti, prendendo atto che la disciplina era stata oggetto di frequenti modifiche, e riconoscendo nel lavoro intermittente uno strumento adeguato alle esigenze delle imprese per il contrasto del lavoro irregolare per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, nonché uno strumento appropriato per i lavoratori che intendessero integrare il proprio reddito nel settore del turismo, decisero di provvedere ad una regolamentazione provinciale.

L'accordo stabiliva che per l'attivazione del contratto intermittente fosse necessario un parere di conformità dell'Ente Bilaterale della provincia, solo successivamente al quale l'azienda poteva stipulare il singolo contratto di lavoro intermittente.

---

<sup>163</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Treviso, del 4 luglio 2008, sottoscritto da UNASCOM - CONFCOMMERCIO DI TREVISO, FEDERALBERGHI DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FIPE DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

Inoltre, l'Accordo prevedeva che il rapporto di lavoro con contratto intermittente o discontinuo potesse essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, la cui durata minima del contratto era fissata in 1 mese, mentre la massima in 6 mesi, ripetibile nel tempo e nel rispetto delle normative e della contrattazione vigenti; stabiliva altresì che il contratto di lavoro intermittente potesse essere stipulato in tutte le ipotesi di lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva e in ulteriori casi, caratterizzati dalla imprevedibilità e non risolvibili con il normale organico, per poter far fronte alla gestione dell'attività. L'Integrativo di Treviso vietò il ricorso a tale tipologia contrattuale, oltre nei casi previsti dall'art 34 comma 3 del D.Lgs n. 276/2003 anche per la sostituzione di lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato assenti per periodi medio-lunghi (malattie lunghe, maternità, congedo parentale, aspettative in genere) e per le imprese che non rispettassero integralmente quanto previsto dal Titolo I - *condizioni generali di applicabilità* - del Contratto Integrativo Provinciale.

Le parti concordarono di limitare l'autonomia prevista dalle legge inserendo dei limiti di utilizzo della prestazione. Ad esempio la richiesta di prestazione lavorativa, con indennità di disponibilità, doveva avvenire entro le 24 ore precedenti la prestazione. Oltre a ciò, le prestazioni rese in un'unica giornata non potevano essere inferiori a quattro ore nel caso di prestazione in turno unico e a sei nel caso di prestazione spezzata. L'accordo inoltre disciplinava l'indennità di disponibilità, la forma e i contenuti del contratto intermittente o discontinuo, l'istituzione di un registro aziendale per i lavoratori intermittenti, il trattamento economico e l'istituzione di un Premio di efficienza organizzativa<sup>164</sup>.

## ***12. Altre tematiche oggetto di contrattazione***

Altri temi oggetto di confronto fra le parti sono stati i contributi contrattuali, la pensione integrativa, il pagamento dei giorni di carenza per malattia, la rottura o lo

---

<sup>164</sup> Tale premio, di efficienza organizzativa legato alla flessibilità organizzativa di chiamata, venne istituito per evitare alle aziende problematiche dovute a risposte negative alle chiamate e incentivare in questo senso la presenza del lavoratore. Tale premio veniva determinato in base alle ore effettive di presenza del lavoratore nelle prestazioni a cui lo stesso sarebbe stato chiamato nel corso dell'anno.

smarrimento del materiale<sup>165</sup>, la determinazione del tempo per la consumazione dei pasti<sup>166</sup> e le qualifiche professionali.

Un tema molto diffuso nei contratti è quello relativo ai contributi contrattuali, poiché attraverso questo è possibile assicurare, nell'interesse dei lavoratori e dei datori di lavoro, l'efficienza delle strutture operative contrattuali nonché gli Enti Bilaterali ai quali molti accordi attribuiscono attività e competenze come descritto nei paragrafi precedenti.<sup>167</sup>

Le materie relative alla tutela dei lavoratori hanno fatto da cornice agli Accordi Territoriali sottoscritti, tra questi rientra sicuramente l'istituto della pensione integrativa. Lo spirito della parti è stato quello di sensibilizzare i lavoratori ad aderire a tali fondi<sup>168</sup>, anche tramite la sottoscrizione di accordi sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro con lo scopo di determinare univocità di comportamenti per tutte le aziende relativamente alla regolamentazione delle modalità di informazione e formazione dei lavoratori<sup>169</sup>.

---

<sup>165</sup> Contratto Integrativo Provinciale del C.C.N.L. dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>166</sup> Contratto Integrativo Provinciale del C.C.N.L. dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL; si veda anche l'Accordo Territoriale delle aziende del settore turismo e pubblici esercizi (Bolzano), del 1 luglio 1999, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS - LHFD, CISL/SGB - FISASCAT, UIL/SGK UILTUCS; gli accordi sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

<sup>167</sup> Cfr. Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Ravenna - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 8 agosto 1995, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO RAVENNA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; Contratto Regionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Sicilia, del 10 ottobre 1997, sottoscritto da FIAVET, URAS (UNIONE REGIONALE ALBERGATORI SICILIANI), FIPE, FAITA, CONFESERCENTI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>168</sup> Contratto Integrativo Provinciale del C.C.N.L. dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>169</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende alberghiere e da pubblici esercizi della provincia di Venezia, del 3 dicembre 1993, sottoscritto da ASSOCIAZIONE VENEZIANA ALBERGATORI (AVAFIAT), ASSOCIAZIONE ESERCENTI PUBBLICI ESERCIZI (AEPEFIPE), FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

Anche la malattia è stata oggetto di confronto fra le parti relativamente al pagamento della c.d. *carezza*. Il CCNL Turismo 2003 prevede che il datore di lavoro debba corrispondere al personale l'intera retribuzione per i primi 3 giorni di malattia (c.d. *periodo di carezza*) qualora la durata della stessa superi i 5 giorni. Alcuni contratti integrativi stabilirono un'integrazione del periodo di carezza come a Treviso nel 2008<sup>170</sup>, il quale stabiliva che il contributo fosse a carico dell'Ente bilaterale territoriale, o a Rimini nel 2009, il quale prevedeva che fosse a carico del datore stesso<sup>171</sup>.

In relazione alle particolari esigenze operative delle strutture del settore turismo sono state introdotte delle nuove qualifiche professionali, oltre a quelle identificate dal CCNL Turismo, con gli Accordi Integrativi Territoriali mentre in altri casi, come con l'Integrativo di Imperia del 1997<sup>172</sup>, il compito di identificare delle nuove qualifiche, e la successiva assegnazione del livello di appartenenza, veniva demandato alla Commissione Paritetica Provinciale.

Dall'analisi effettuata nel presente capitolo possiamo dire che le materie relative al mercato del lavoro sono quelle maggiormente affrontate e disciplinate negli Accordi Territoriali. Di particolare importanza sono gli argomenti legati all'orario di lavoro ed alla flessibilità per la presenza considerevole di donne nel settore (v. *supra* introduzione) e per le attività che sono collegate alle fluttuazioni economiche stagionali. In riferimento alla stagionalità occorre ricordare due istituti in particolare: il contratto a tempo determinato per gli studenti e l'apprendistato in cicli stagionali.

Infine, dallo studio emerge che la definizione di elementi retributivi non rappresenta una delle principali materie di confronto a livello territoriale talché le

---

<sup>170</sup> Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Treviso, del 4 luglio 2008, sottoscritto da UNASCOM - CONFCOMMERCIO DI TREVISO, FEDERALBERGHI DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FIPE DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>171</sup> Contratto Integrativo del turismo della provincia di Rimini, del 16 giugno 2009, sottoscritto da ASSOCAMPING, ASSOVIAGGI, FIBA, FIEPET, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>172</sup> Contratto integrativo provinciale del C.C.N.L. dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

parti sociali in molti casi definirono cifre fisse e in altri demandavano la definizione dei meccanismi ad apposite commissioni territoriali. Diversamente, come si leggerà nel prossimo capitolo, per il settore della ristorazione collettiva rappresenta il principale argomento di confronto.

Al fine di approfondire il secondo livello di contrattazione nei pubblici esercizi nel prossimo capitolo si analizzeranno nello specifico i contratti territoriali della ristorazione collettiva dal 1989 al 2009.

## **CAPITOLO III LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE DELLE AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA**

Il mercato della ristorazione collettiva si sviluppò tra gli anni cinquanta e sessanta attraverso imprese di piccola entità, spesso a conduzione familiare<sup>173</sup>.

In seguito, con il lievitare della domanda, queste si trasformarono per lo più in piccole-medie aziende operanti su scala regionale, ed è in questo quadro che si costituì, nel 1972, un'associazione di categoria, l'ANGEM (Associazione nazionale delle aziende di ristorazione collettiva e servizi) che aveva l'obiettivo di rappresentare «*un punto di aggregazione e coesione per quelle società che avevano [...] l'esigenza di adeguarsi, con crescente professionalità e con identità di interessi, alle richieste del mercato*».<sup>174</sup>

L'Angem fa parte della Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE), dal 1979<sup>175</sup>, a sua volta aderente alla CONFCOMMERCIO-IMPRESE PER L'ITALIA (Confederazione Italiana del Commercio del Turismo e dei Servizi). L'associazione delle aziende della ristorazione collettiva ha svolto un ruolo sempre maggiore nell'attività sindacale ed in particolare nell'ambito della contrattualistica sindacale. Attività che si è sviluppata a partire dall'Accordo del 9 Aprile 1979<sup>176</sup>, per i cambi di gestione del settore della ristorazione collettiva, nel momento in cui veniva superata la fase che vedeva i rapporti di lavoro del personale addetto ai ristoranti aziendali disciplinati in modo incompleto e soprattutto non omogeneo nel territorio nazionale.

---

<sup>173</sup> Per ristorazione collettiva s'intende l'insieme dei servizi e dei sistemi idoneo a soddisfare le esigenze alimentari sia di coloro che per motivi più vari fanno vita di comunità, come pure di tutte quelle persone che, dopo aver lavorato, studiato o trascorso la maggior parte della giornata in luoghi comuni, devono provvedere al di fuori della propria organizzazione familiare ad almeno uno dei due principali pasti quotidiani. RASCHI R., DI AICHELBURG U., CANTINI C., REINA G., COLOMBO M., *Manuale della ristorazione collettiva*, ISPER Edizioni, numero 20, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>174</sup> Circolare Fipe n. 40 del 1973, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>175</sup> Dalla Circolare Fipe n. 40 del 1973 emerge che durante le trattative per il rinnovo del contratto di lavoro per i dipendenti dai pubblici esercizi, del 1973, sia stata posta dalle delegazioni dei lavoratori la questione della rappresentanza dei gestori delle mense aziendali.

<sup>176</sup> Successivamente modificato con i rinnovi del contratto collettivo nazionale del 13 ottobre 1982 e del 17 giugno 1986.

Con i rinnovi più recenti, all'interno del CCNL Turismo, è stata definita una normativa contrattuale, relativa ai rapporti di lavoro, specifica alle esigenze del settore<sup>177</sup>.

### ***1. Accordi Provinciali nell'ambito dell'Accordo del 9 Aprile 1979***

Le motivazioni della sottoscrizione dell'accordo del 9 aprile 1979 – parte integrante del Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turistico del 1979 – erano descritte nella premessa dove si affermava che il settore della ristorazione collettiva «è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione [e lo scopo è quello] di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro»<sup>179</sup>.

L'Accordo stabiliva non solo le modalità e le condizioni per il mantenimento in servizio del personale dipendente nel caso di cambio di gestione, ma soprattutto imponeva che i trattamenti integrativi salariali, per le mense aziendali, dovessero essere definiti a mezzo di Accordi Provinciali, anziché a mezzo di Accordi Aziendali.

Con tale disposizione le parti intesero eliminare «ogni possibile motivo di non corretta concorrenza nelle gare di appalto, determinata da diverse incidenze del costo del lavoro nelle singole gestioni derivanti da motivi non direttamente connessi all'organizzazione aziendale».<sup>180</sup>

A tal fine l'accordo prevedeva la trasformazione degli Accordi Interaziendali, sia in materia di cambi di gestione<sup>181</sup> che in materia di integrazioni salariali, stipulati in quel periodo nelle Province di Milano, Torino, Firenze e Napoli in Accordi Provinciali.

Nel decennio tra il 1979 ed il 1989, sotto la spinta dell'Accordo sopra richiamato, vennero così sottoscritti i Contratti Integrativi Salariali Provinciali per i

---

<sup>177</sup> RASCHI R., DI AICHELBURG U., CANTINI C., REINA G., COLOMBO M, *op. cit.*

<sup>179</sup> Circolare Fipe n. 14 del 1979, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>180</sup> Allegato C - Accordo nazionale per i cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva (mense aziendali) 9 aprile 1979 al CCNL Turismo 10 aprile 1979, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>181</sup> L'accordo stabiliva che le questioni attinenti i cambi di gestione era di competenza delle Organizzazioni nazionali e conseguentemente non erano più negoziabili in sede provinciale, aziendale o interaziendale.

dipendenti delle aziende della ristorazione collettiva, in 38 Province, di seguito riportati in ordine cronologico (Tab 3.1).

Provincia	Data accordo
MANTOVA	14 dicembre 1979
BOLOGNA	10 gennaio 1980
LECCE	12 febbraio 1980
PARMA	17 marzo 1980
RIETI	6 aprile 1980
NOVARA	9 aprile 1980
VARESE	23 aprile 1980
FROSINONE	6 maggio 1980
LATINA	6 maggio 1980
VITERBO	6 maggio 1980
CUNEO	16 maggio 1980
SAVONA	27 maggio 1980
FIRENZE	14 luglio 1980
NAPOLI	20 ottobre 1980
TREVISO	3 dicembre 1980
BELLUNO	18 dicembre 1980
VICENZA	4 marzo 1981
SALERNO	30 marzo 1981
CASERTA	31 marzo 1981
PAVIA	15 luglio 1981
SIRACUSA	15 marzo 1988
BRINDISI	18 aprile 1988
ALESSANDRIA	13 marzo 1989
PORDENONE	16 marzo 1989
VENEZIA	20 marzo 1989
MODENA	21 marzo 1989
UDINE	10 aprile 1989
TRENTO	14 aprile 1989
ROMA	21 aprile 1989
BERGAMO	9 maggio 1989
TORINO	11 maggio 1989
MILANO	16 maggio 1989
GENOVA	23 maggio 1989
BRESCIA	29 maggio 1989
COMO	30 maggio 1989
FERRARA	2 giugno 1989
LA SPEZIA	13 luglio 1989
VERCELLI	26 settembre 1989

Tab. 3.1

Dagli accordi provinciali in esame emerge una struttura contrattuale molto semplice e sintetica, data la previsione di due tipologie d'integrazione: una fissa, erogata a tutti i dipendenti, ed una variabile, denominata "indennità provinciale di

*presenza*” attribuita a ciascun dipendente per le sole giornate/ore di effettiva presenza fisica al lavoro, considerando come presenza anche le ferie e i permessi sindacali.

Nonostante i contratti in esame possiedano importanti tratti in comune, è opportuno tuttavia sottolineare che ciascun Accordo, frutto delle singole trattative, possiede delle specificità sugli importi e sulle modalità di erogazione.

Dallo studio della contrattazione provinciale della ristorazione nel periodo in esame il contratto provinciale di Ferrara, sottoscritto il 2 giugno 1989, si è distinto dagli altri per via della regolamentazione di istituti diversi da quelli economici, quali l’orario di lavoro, i permessi retribuiti (2 ore) per i lavoratori che durante l’orario lavorativo non potevano adempiere al rinnovo della tessera di idoneità sanitaria, e la copertura assicurativa per i lavoratori che utilizzavano la propria automobile per esigenze aziendali.

È utile sottolineare che nel periodo in questione le aziende della ristorazione collettiva stipularono Accordi Aziendali ad hoc, talvolta anche contemporaneamente alla sottoscrizione degli Accordi Integrativi Salariali Provinciali<sup>182</sup>.

## ***2. La contrattazione provinciale dopo il Protocollo del 1993***

Il nuovo ciclo di contrattazione provinciale per le aziende della ristorazione collettiva avvenne nel quadro di riferimento del CCNL Turismo 6 Ottobre 1994 e del Protocollo Giugni del 23 luglio 1993.

Come esposto nel primo capitolo (v. *supra* cap. 1 § 5) il CCNL fissava la durata degli accordi pari a quattro anni e stabiliva una moratoria per la presentazione delle piattaforme.

Dal gennaio 1997 iniziarono le trattative in varie province d’Italia e furono presentate dalle Organizzazioni sindacali provinciali le piattaforme rivendicative nelle province di Alessandria, Bergamo, Bologna, Ferrara, Genova, Livorno, Milano, Modena, Padova, Parma, Pistoia, Ravenna, Reggio Emilia, Roma, Siena, Torino, Trento, Treviso, Venezia, Verona.

---

<sup>182</sup> Si veda Accordo Integrativo Aziendale GE ME AZ (Bologna), del 10 gennaio 1980, sottoscritto da GE.ME.AZ. Cusin Alimentari Spa, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; Accordo Integrativo Aziendale GE ME AZ (Varese), del 23 aprile 1980, sottoscritto da GE.ME.AZ. . Cusin Alimentari Spa, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, gli accordi sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

Nonostante il CCNL Turismo prevedesse che l'ambito territoriale individuato per la contrattazione per le aziende della ristorazione collettiva fosse quello provinciale, le Organizzazioni sindacali presentarono in alcuni casi piattaforme rivendicative regionali (in Toscana ed in Friuli Venezia Giulia).

Le trattative sindacali nelle province hanno seguito modalità diverse con altrettanti esiti diversi. In alcuni casi le Organizzazioni sindacali non hanno avuto risposta alla presentazione delle piattaforme, in altre sono avvenuti uno o più confronti di chiarimento e istituzione di commissioni tecniche, ed infine in sole 8 province (Alessandria, Bergamo, Bologna, Modena, Parma, Ravenna, Reggio Emilia, Roma) le trattative hanno dato luogo ad Accordi Integrativi Provinciali.

Le materie oggetto delle trattative furono quelle identificate inizialmente dal CCNL Turismo 1994 e successivamente dal CCNL Turismo 1999. Sebbene l'interesse principale delle Associazioni sindacali fosse quello di individuare meccanismi che erogassero premi, indipendentemente dalla presenza di risultati positivi, e il consolidamento di premi fissi/variabili, presenti nei precedenti Contratti Integrativi Territoriali sottoscritti negli anni '80, le relazioni delle commissioni tecniche dimostrarono la volontà di confrontarsi, con la controparte datoriale, anche su temi diversi dalla retribuzione.

Si potrebbe portare ad esempio la piattaforma rivendicativa presentata, dalle Associazioni sindacali territoriali, per la Provincia di Parma, nell'aprile del 1996, che oltre alla tematica della retribuzione ha affrontato tematiche quali il diritto d'informazione (con particolare riferimento all'informazione preventiva e periodica dell'andamento del settore a livello provinciale, quella nelle ipotesi di trasferimenti ed appalti, e quella prevista ai fini della comunicazione dei piani ferie e permessi, ed altre ancora), l'organizzazione del lavoro, la previdenza integrativa, i congedi parentali, la disciplina in materia di malattia, la retribuzione ed infine altre materie strettamente legate al rapporto di lavoro, quali i permessi retribuiti, la copertura assicurativa per i lavoratori che utilizzavano la propria automobile per esigenze aziendali e l'inquadramento di qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del contratto nazionale.

Molti di questi temi hanno trovato spazio sia a livello nazionale, nel CCNL Turismo, sia a livello territoriale e aziendale, dopo il 2001.

La retribuzione variabile è stata l'oggetto principale delle trattative. È utile ricordare che il Protocollo del 22 luglio 1993 stabiliva che le erogazioni del secondo livello di contrattazione dovessero essere strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività.

Inoltre il protocollo s'impegnava a determinarne un regime "agevolativo" mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo che incentivasse il ricorso alla contrattazione di secondo livello. Tale provvedimento venne emanato qualche anno più tardi con la Legge n. 135 del 23 maggio 1997.

Dieci anni dopo il tema degli incentivi alla contrattazione di secondo livello venne riconsiderato in occasione della sottoscrizione del Protocollo per il *Welfare* del 23 luglio 2007 e successivamente attuato con la Legge n. 247 del 24 dicembre 2007.

Ai premi variabili previsti dagli Accordi Integrativi della ristorazione collettiva sono applicati i particolari regimi fiscali-previdenziali, previsti dalle leggi sopra enunciate, nei limiti delle risorse disponibili annualmente dallo stato.

Nei paragrafi successivi verranno esaminati tutti gli accordi provinciali, per la ristorazione collettiva, sottoscritti in 8 Province italiane, dopo il Protocollo del 22 luglio 1993.

## **2.1 I primi Accordi Integrativi Salariali di Ravenna e Parma**

I primi Accordi Integrativi Salariali della ristorazione collettiva furono sottoscritti a seguito del Protocollo Giugni del 1993 e del CCNL del Turismo del 1994 dalle province di Ravenna<sup>183</sup> (14 Maggio 1997) e Parma<sup>184</sup> (22 Dicembre 1997).

Tali accordi disciplinavano la natura economica del rapporto di lavoro, a livello territoriale, individuando dei meccanismi per l'erogazione del salario variabile legato alla produttività territoriale del settore, e successivamente rielaborati e perfezionati negli altri accordi successivi.

---

<sup>183</sup> Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Ravenna per le aziende della ristorazione collettiva, del 14 maggio 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO RAVENNA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>184</sup> Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Parma per le aziende della ristorazione collettiva, del 22 dicembre 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO PARMA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

I Contratti Integrativi Salariali del 1997 prevedevano un meccanismo comune, a livello provinciale, di misurazione dei risultati conseguiti e della relativa erogazione del premio in base all'incremento della produttività, calcolata secondo il parametro "fatturato/ore lavorate" e di conseguenza del Ricavo Medio Orario (RMO).

I contratti integrativi stabilivano inoltre che, nel calcolo del fatturato, non dovesse essere considerato quanto derivato dalla vendita di derrate alimentari, aumenti di prezzo del pasto a seguito di copertura di investimenti richiesti dalla committenza ed infine, solo l'accordo integrativo di Parma, escluse anche i valori derivanti dall'apertura di nuovi locali o passaggi di mense da gestione indiretta a diretta e viceversa.

Si stabilì altresì che le singole aziende, generalmente, nel mese di Aprile<sup>185</sup> di ogni anno, avrebbero fornito i dati del fatturato, e delle ore effettivamente lavorate dell'anno precedente, all'Associazione Commercianti provinciali, incaricata di raccogliere ed elaborare i dati.

In sintesi, l'Associazione Commercianti doveva calcolare l'RMO territoriale dell'anno precedente a quello di elaborazione (anno di riferimento) confrontandolo con l'RMO del triennio/anno precedente all'anno di raffronto (anno di raffronto).

Di seguito si riportano due esempi di verifica poste in essere utilizzando la base annuale o la base triennale.

Valutazione anno 1999	RMO di riferimento Anno 1998	$\frac{RMO\ ANNO\ 1998}{RMO\ ANNO\ 1997}$	$\frac{RMO\ ANNO\ 1998}{RMO\ ANNO\ 1997 - 1996 - 1995}$
--------------------------	------------------------------------	---	---

Gli accordi di Parma e Ravenna, ora presi in considerazione, si caratterizzano per la particolare base di raffronto costituita dalla media di più anni.

Gli accordi successivi a quelli di Parma e Ravenna, prevedevano modalità diverse, come l'accordo di Modena (accordo sottoscritto il 5 novembre 2001), che

<sup>185</sup> L'accordo integrativo salariale provinciale di Parma per le aziende della ristorazione collettiva sottoscritto il 22 Dicembre 1997 identificava il 15 Aprile come termine utile per inviare i dati. Lo stesso accordo prevedeva un impegno delle OO.SS affinché tutte le aziende consegnino i dati.

utilizzava la media del triennio solare precedente, o l'accordo di Roma (accordo sottoscritto il 30 Giugno 2004), che effettuava la verifica rispetto all'anno precedente.

In generale per tutti i meccanismi di seguito esaminati stabilivano che il ricavo medio orario di riferimento calcolato, veniva maggiorato, in base al tasso corrente dell'inflazione, secondo gli indici ISTAT<sup>186</sup>. L'eventuale premio determinato veniva successivamente corrisposto con la retribuzione relativa al mese di maggio dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

Ritornando ad analizzare i primi due accordi, Parma e Ravenna, si rileva che i meccanismi non stabilivano un importo minimo o massimo del premio erogabile. Il meccanismo individuato prevedeva il raffronto tra l'anno di calcolo ed il precedente anno di riferimento (o anni di riferimento) come sopra riportato. Il premio da erogare a ciascun dipendente è dato dal Ricavo Medio Orario (RMO di riferimento) dell'anno precedente, elaborato dall'associazione commercianti, depurato degli effetti dell'inflazione forniti dagli indici ISTAT. Nell'ipotesi in cui la differenza tra la somma ottenuta e la media degli RMO (RMO di riferimento – RMO di raffronto) risultasse positiva, allora vi sarebbe stata l'erogazione del premio.

In presenza di un risultato positivo, il valore ottenuto veniva decurtato del 55% relativamente ai costi aziendali e costi delle derrate. La quota salariale da corrispondere al lavoratore sarebbe stata pari al 55%, per la provincia di Parma, o al 40%, per la provincia di Ravenna, del valore ottenuto precedentemente. Tale quota lorda era comprensiva degli oneri sociali e previdenziali a carico dell'azienda. La prima fase, quella territoriale, si concludeva con l'individuazione da parte dell'Associazione Commercianti della quota salariale oraria netta da erogare a ciascun lavoratore.

---

<sup>186</sup> L'accordo integrativo salariale provinciale di Parma per le aziende della ristorazione collettiva sottoscritto il 22 Dicembre 1997 prevedeva che il valore ottenuto venga depurato degli effetti dell'inflazione secondo gli indici ISTAT, indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai/impiegati, relativi all'anno di calcolo, e del 55% relativo al costo delle derrate, costi aziendali. Gli accordi integrativi salariali provinciale per le aziende della ristorazione collettiva di Ravenna sottoscritti il 29 Dicembre 2000 e 29 Dicembre 2003 prevedevano che l'RMO ottenuto depurato degli effetti dell'inflazione secondo gli indici ISTAT e del 60 % relativo al costo delle derrate, costi aziendali.

Al fine di rendere agevole la lettura del calcolo sopra esposto, di seguito si riporta un esempio di calcolo (Tab. 3.2), provinciale, diretto all'individuazione del premio, posto in essere nella Provincia di Ravenna nel 1998.

		Le aziende forniscono i dati		L'Associazione Commercianti riceve ed elabora i dati
		fatturato Ravenna	ore lavorate	
<b>FASE TERRITORIALE</b>	anno			
	1996	£ 14.761.593.000	218.145	
	1997	£ 15.847.101.000	226.181	
	Ricavo Medio Orario (RMO) 1997		£ 70.064	Calcolo RMO di riferimento (fatturato/ore lavorate)
	Deflazione (-) (2,02%) RMO deflazionato		£ 1.415 £ 68.649	RMO di riferimento depurato degli effetti dell'inflazione
	Ricavo Medio Orario (RMO) 1996		£ 67.669	Calcolo RMO di raffronto (fatturato/ore lavorate)
	Differenza RMO 1997-1996		£ 980	Determinazione del Premio (RMO riferimento - RMO Raffronto)
	55% costi derrate e aziendali (-) Totale		£ 539 £ 441	Trattenuta costi derrate e aziendali
	Quota salariale lorda (55% del totale)		242	Premio lordo orario individuale
	Detrazione oneri a carico dell'azienda (-) (2,06%)		£ 5	Detrazione aziendali
Quota salariale netta		£ 237	<b>Premio netto orario individuale</b>	

Tab. 3.2

Il calcolo diretto all'erogazione del premio produttività posto in essere a livello provinciale, si affianca al calcolo aziendale.

Questa avveniva in due fasi distinte: in primo luogo si calcolava il *premio totale effettivo aziendale*, ottenuto moltiplicando la quota salariale oraria netta per le

ore effettivamente prestate annualmente da ogni singolo lavoratore; successivamente, si calcolava il *premio totale teorico aziendale*, identificato tramite la moltiplicazione della quota salariale oraria netta per le ore convenzionalmente prestate annualmente da ogni singolo lavoratore.

Le ore convenzionalmente prestate venivano stabilite dalle parti sociali a livello territoriale nel corso delle trattative. Ad esempio, le parti sociali nella Provincia di Parma indicarono come numero di ore totali 1710 e nella provincia di Ravenna 1630 ore. La quantità definita nell'accordo di Ravenna ha rappresentato il parametro di riferimento degli accordi sottoscritti dopo il 2000. L'orario teorico complessivo veniva calcolato considerando l'orario contrattuale annuo detratto da ferie, permessi retribuiti, malattia/infortuni.

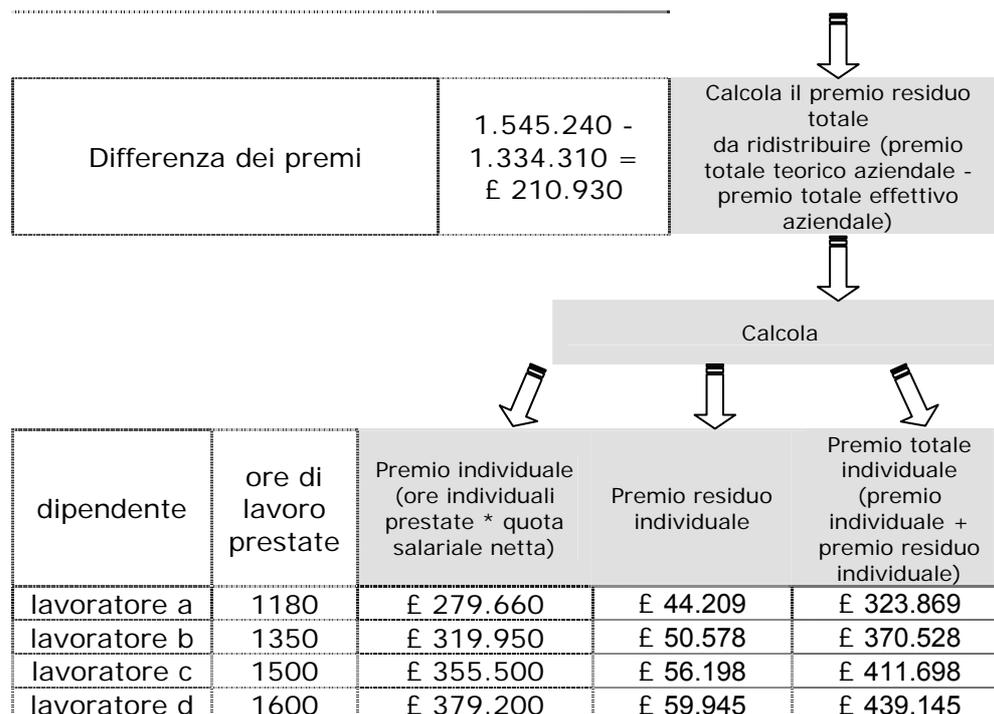
Come avveniva per l'erogazione del premio a livello provinciale, anche a livello aziendale, solo nell'ipotesi di superiorità della somma del premio totale teorico aziendale rispetto a quello effettivo aziendale, vi sarebbe stata la redistribuzione della differenza dei due risultati sulla base dell'orario singolarmente lavorato e solo a favore di quei prestatori di lavoro che avessero un'anzianità di servizio di almeno 4 mesi nel corso dell'anno di riferimento e che risultassero in forza alla data di erogazione del premio e/o nei mesi successivi.

Anche in questo caso si riporta un esempio di calcolo (Tab. 3.3) posto in essere, al fine di rendere l'enunciazione teorica sopra riportate di facile lettura.

<b>FASE AZIENDALE</b>			L'azienda
			↓
			Calcola le ore complessive prestate dai dipendenti
			↓
			Calcola il premio totale effettivo aziendale (ore complessive * quota salariale netta)
		↓	
		Calcola il premio totale teorico aziendale (orario teorico complessivo * numero dei dipendenti * quota salariale netta)	

	dipendente	ore di lavoro effettive	
	lavoratore a	1180	
	lavoratore b	1350	
	lavoratore c	1500	
	lavoratore d	1600	
	Ore complessive	5630	
	Premio totale effettivo aziendale	$5630 * 237 =$ £ 1.334.310	
	Premio totale teorico aziendale	$1630 * 4 * 237 =$ £ 1.545.240	



Tab. 3.3

Per completezza si sottolinea che il contratto integrativo di Parma in esame a seguito della scadenza del 31 Dicembre 2001 non è stato rinnovato, mentre il contratto della provincia di Ravenna continua ad essere rinnovato<sup>187</sup> ed in vigore con una struttura perlopiù identica a quella in questo testo analizzata.

Vi è stata solo una grande novità nel contratto di Ravenna, introdotta con il rinnovo del 2000: l'anno di raffronto (da intendersi anno o media del triennio) è stato sostituito con un valore del ricavo orario, indicato in misura fissa per tutta la durata dell'accordo (dal 1 gennaio 2000 al 31 dicembre 2002 pari a £. 67.000 mentre dal 1 gennaio 2003 è stato fissato nella somma di €37,80).

A seguito di tale modifica, per la determinazione del premio variabile, l'associazione commercianti, al fine dell'erogazione del premio produttività, opera la differenza tra il ricavo medio orario dell'anno di riferimento ed il valore del ricavo

<sup>187</sup> Si veda Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Ravenna per le aziende della ristorazione collettiva, del 22 dicembre 2000, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO RAVENNA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL; Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Ravenna per le aziende della ristorazione collettiva, del 29 dicembre 2003, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO RAVENNA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibili presso la sede nazionale FIPE.

orario stabilito in misura fissa dall'accordo integrativo; il resto della procedura di calcolo rimane invariata rispetto al sistema sopra descritto<sup>188</sup>.

Con l'accordo del 2003, nel meccanismo per l'erogazione del premio, è stata eliminata la procedura che prevedeva la redistribuzione del premio residuo: al dipendente verrà erogato solo il premio individuale individuato dalla quota salariale netta moltiplicata per l'orario effettivamente prestato.

## 2.2 Accordi Integrativi Salariali di Modena e Roma

I Contratti Integrativi Salariali della Provincia di Modena<sup>189</sup> (5 novembre 2001) e di Roma<sup>190</sup> (30 Giugno 2004) introdussero delle modifiche al meccanismo per la determinazione del premio variabile, rispetto ai meccanismi delineati dagli Accordi di Parma e Ravenna.

Il premio derivava dalla produttività incrementata ogni anno sull'anno precedente, per la Provincia di Roma, o sulla media del triennio solare precedente, per la Provincia di Modena, la cui misurazione veniva calcolata utilizzando il parametro "fatturato/ore lavorate" che indica il Ricavo Medio Orario (RMO).

Presupposto per l'erogazione del premio salariale era l'incremento della produttività calcolato dalla differenza tra l'RMO dell'anno di riferimento<sup>191</sup> sul RMO dell'anno di raffronto. L'Associazione



<sup>188</sup> L'accordo integrativo salariale del 2003 prevedeva una trattenuta maggiore per i costi delle derrate e costi aziendali pari al 60%.

<sup>189</sup> Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Modena per le aziende della ristorazione collettiva, del 5 novembre 2001, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO MODENA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>190</sup> Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Roma per le aziende della ristorazione collettiva, del 30 giugno 2004, sottoscritto da ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>191</sup> Gli accordi di Roma e Modena intendono come "anno di raffronto" l'anno precedente a quello di verifica e "anno riferimento" gli anni utilizzati per il confronto. Nel testo si continuerà ad utilizzare la definizione di "anno di riferimento" l'anno precedente a quello di verifica e per "anno di raffronto" gli anni utilizzati per il confronto.

commercianti elaborava (si veda la Tab. 3.4), con i dati forniti dalle aziende della ristorazione collettiva, il Ricavo medio orario per l'anno di riferimento. La differenza tra tale valore, deflazionato secondo gli indici ISTAT e il ricavo medio orario dell'anno di raffronto, evidenziava l'incremento o meno della produttività.

In presenza di un risultato positivo si doveva determinare l'incremento produttivo percentuale al fine dell'attribuzione del rispettivo premio orario. Gli accordi in esame prevedevano 5 soglie di incremento produttivo.

Il premio orario veniva successivamente moltiplicato per il numero di ore effettivamente lavorate da ogni singolo lavoratore determinando così il premio complessivo individuale. Esistevano due diverse metodologie (Tab. 3.5) di individuazione del premio orario:

- la prima, presente nell'accordo di Roma, individuava per ciascuna soglia, relativa all'incremento produttivo, un corrispettivo premio orario direttamente utilizzabile per la determinazione del premio complessivo individuale;
- la seconda, presente nell'accordo di Modena, individuava per ciascuna soglia, relativa all'incremento produttivo, un premio totale, che suddiviso per le ore teoriche annuali di lavoro di un dipendente della ristorazione collettiva, determinava la quota oraria.

<b>Griglia per la provincia di Roma</b>			
<b>Incremento produttivo</b>	<b>Premio totale</b>	<b>Ore teoriche dipendente</b>	<b>Quota oraria</b>
0,1 – 0,5%	€114	1630	€0,07
0,6 - 1,4%	€147	1630	€0,09
1,5 - 1,8%	€163	1630	€0,10
1,9 - 2,5%	€196	1630	€0,12
da 2,6 in poi	€326	1630	€0,20

Tab. 3.5

<b>Griglia per la provincia di Modena</b>	
<b>Incremento produttivo</b>	<b>Premio orario</b>
0,1 - 0,5%	£.130
0,6 - 1,8%	£.180
1,9 - 3,0%	£.280
3,1 - 5,0%	£.370
da 5,1 in poi	£.400

Il premio doveva essere erogato a tutti i lavoratori che nell'anno di riferimento avessero effettivamente prestato la loro attività per complessivi 90<sup>192</sup> giorni lavorativi anche non continuativi e che risultassero ancora in forza alla data di erogazione del premio. L'Accordo stabiliva che per il computo del periodo di lavoro utile per l'erogazione del premio venissero considerati tutti i rapporti di lavoro maturati dal dipendente, nel corso dell'anno, nelle diverse aziende della stessa provincia.

Inoltre, al fine di individuare le ore effettivamente lavorate<sup>193</sup>, venivano calcolate le ore ordinarie, le ore supplementari, le assenze dovute a maternità anticipata e/o obbligatoria, gli infortuni e le malattie professionali riconosciute dagli organi competenti, i permessi sindacali retribuiti.

Argomento di grande rilevanza è costituito dai cambi di gestione, giustificato dalla preoccupazione delle Organizzazioni sindacali circa la velocità con la quale venivano presi e ceduti gli appalti dalle imprese della ristorazione collettiva, che non consentiva alle Organizzazioni sindacali di essere informate e conseguentemente tutelare l'occupazione e le condizioni di lavoro. Dalla lettura degli Accordi di Modena e Roma si evince la particolare attenzione che le parti sociali hanno accordato al personale cessato, difatti si ipotizzavano due scenari: nel caso in cui il passaggio del dipendente avveniva nello stesso anno di retribuzione/erogazione del premio, l'erogazione di tale compenso spettava all'azienda nella quale il premio fosse stato prodotto (vecchia gestione); nell'ipotesi in cui i premi venivano erogati nell'anno successivo a quello in cui il dipendente fosse stato cessato, per cambio di gestione, spettava all'azienda subentrante pagare il premio relativo sia alla parte di attività svolta dal dipendente presso la stessa sia la parte di premio derivante dalle presenze del lavoratore presso la precedente azienda.

In questo secondo caso l'azienda uscente doveva comunicare all'Associazione Commercianti le presenze dei lavoratori durante il periodo di raffronto e destinare i dati di presenza all'azienda subentrante ed interessata all'erogazione del premio.

---

<sup>192</sup> L'Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Roma per le aziende della ristorazione collettiva sottoscritto il 30 Giugno 2004 stabilisce un termine inferiore, di 80 giorni, rispetto all'accordo di Modena.

<sup>193</sup> Per i contratti a tempo parziale verranno considerate anche le ore di lavoro supplementare (con il limite massimo del tempo pieno).

Gli Accordi in esame prevedevano altresì l'erogazione di ulteriori somme di denaro, per il primo anno di decorrenza del contratto, in cifra contrattualmente stabilita, ai dipendenti della Provincia di Roma<sup>194</sup>, o variabile, ai dipendenti della provincia di Modena<sup>195</sup>: le relazioni delle commissioni tecniche di supporto alle trattative hanno rilevato che tali somme, richieste a titolo di anticipazione del premio o di ulteriore premio variabile legato alla presenza dei dipendenti (come riportato negli accordi), costituivano somme di danaro dirette a coprire la lunga durata della trattativa.

### **2.3 Accordo Integrativo Salariale di Bologna**

Il nuovo Accordo Integrativo Provinciale di Bologna<sup>196</sup> per le aziende della ristorazione collettiva venne sottoscritto il 17 ottobre 2005, mentre il precedente accordo integrativo provinciale risale al 10 gennaio 1980.

L'assenza di un nuovo contratto integrativo per 15 anni ha creato alcuni problemi relativi all'obbligatorietà dell'applicazione dell'accordo alle imprese che, pur essendo associate ad ANGEM, fossero entrate nel mercato bolognese dopo la scadenza dell'accordo. In particolare, nel caso di cambio di appalto, il datore avrebbe dovuto applicare l'accordo ai dipendenti "trasferiti" e sarebbe stato obbligato ad applicarlo ai dipendenti assunti successivamente, con la conseguenza di creare una disparità di trattamento all'interno della stessa azienda.

Dal 1980 al 2005 sono stati sottoscritti altri 2 accordi importanti, per la ristorazione collettiva nel territorio Bolognese, uno Aziendale, firmato da GE.ME.AZ nel 1980, e l'altro Interaziendale, non sottoscritto dall'ANGEM, nel 2000<sup>197</sup>.

---

<sup>194</sup> L'accordo integrativo della Provincia di Roma stabilisce per il solo anno di raffronto 2004, a titolo di anticipazione effettuata sulla erogazione prevista per il mese di settembre 2005, prima della verifica dei parametri presi a riferimento dal presente accordo, l'importo di €150,00.

<sup>195</sup> L'accordo per la provincia di Modena stabilisce solo per l'anno di raffronto 2001 a fronte di un risultato positivo verrà erogato un ulteriore premio di €120 orarie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Inoltre l'accordo recepisce i contenuti degli accordi territoriali siglati nel 1980 e nel 1989.

<sup>196</sup> Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Bologna per le aziende della ristorazione collettiva, del 17 ottobre 2005, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO BOLOGNA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>197</sup> Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bologna, del 29 ottobre 2004 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, CAMST, CONCERTA, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS), reperibile presso la sede nazionale FIPE

L'Accordo Integrativo sottoscritto nel 2000<sup>198</sup>, adottava una disciplina diversa a seconda dell'azienda, ed è stato dichiarato inefficace, sia dalle Organizzazioni sindacali, le quali si lamentavano poiché non garantiva l'effettiva erogazione dei premi di produttività, sia dalle aziende, per via della disomogeneità nell'applicazione dell'accordo sul territorio, che comportava una disparità sul fronte dei costi del lavoro, fra aziende operanti nella stessa provincia, e di conseguenza una concorrenza sleale sul mercato.

All'inizio della trattativa, nel 2004, le parti sociali a livello territoriale affrontarono il tema dell'individuazione del meccanismo erogatore del premio, partendo dallo studio dei modelli applicati in altri contesti, come quelli di Parma e Ravenna, provando ad adattarli al contesto economico del territorio bolognese.

Le organizzazioni sindacali proposero di apportare correttivi ai meccanismi di erogazione dei premi, come ad esempio la richiesta di remunerare anche i decrementi del ricavo medio orario e l'inserimento, nel meccanismo erogatore del premio, di parametri nuovi, come la qualità.

Queste proposte non furono accettate dalla controparte aziendale, sia per la difficoltà di erogare un premio in presenza di un andamento negativo del ricavo medio orario (quindi in assenza di produttività), sia per l'impossibilità di delineare con esattezza un parametro legato alla qualità.

Infatti, la peculiarità del settore della ristorazione collettiva per la diversità del cliente committente (scuola, ospedale, ecc) e dell'avventore (malato, studente, impiegato, ecc) rende difficile la definizione stessa di qualità.

Al fine di andare incontro alle Organizzazioni sindacali, la parte datoriale propose l'introduzione di un altro modello, basato su 4 parametri: fatturato, ore lavorate, ricavo medio orario e numero dei pasti.

Le Associazioni sindacali<sup>199</sup> inizialmente scelsero l'applicazione di due dei quattro parametri proposti dalla controparte: il fatturato ed il ricavo medio orario, assegnando a ciascuno di essi un punteggio separato.

---

<sup>198</sup> Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bologna, del Roma 22 settembre 2004 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, CAMST, CONCERTA, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>199</sup> Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna, del 24 marzo 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, GEMEAZ, CAMST, CONCERTA, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

Al termine delle trattative le parti concordarono l'utilizzo della media di tre parametri (fatturato, ore lavorate e Ricavo Medio Orario). Le parti sociali fecero delle simulazioni per testare il meccanismo erogatore del premio; da queste emerse che se fosse stato considerato isolatamente il parametro del fatturato, come richiesto dalla Associazioni sindacali, in presenza di una situazione economica provinciale negativa, avrebbe dato luogo ad erogazioni di premi in assenza di produttività.

In definitiva il premio per la Provincia di Bologna derivava dalla misurazione della produttività incrementata ogni anno sull'anno precedente, la cui misurazione veniva calcolata utilizzando i seguenti tre parametri: fatturato/ore lavorate (Ricavo Medio Orario), fatturato, ore lavorate.

Le Aziende, come per gli altri Accordi, avrebbero fornito i dati all'Associazione Commercianti, incaricata alla raccolta ed elaborazione degli stessi.

Tale fatturato, dell'anno di riferimento, veniva poi deflazionato in base al tasso corrente dell'inflazione secondo gli indici ISTAT. Il premio veniva erogato in base ai 3 indicatori (fatturato, RMO, ore lavorate) per ciascuno dei quali veniva misurato lo scostamento ottenuto dal raffronto con i risultati dell'anno precedente. Ai dati ottenuti per ciascun parametro, dal precedente calcolo, veniva assegnato un punteggio variabile definito durante la trattativa, di seguito riportato nella tabella (Tab. 3.6).

Fatturato			RMO			Ore		
segno	%	punti	segno	%	punti	Segno	%	punti
>	5	8	>	3	8	>	5	-10
+	5	6	+	2,5	7,5	+	5	-9
+	4	5	+	2	6	+	4	-8
+	3	4	+	1,5	4,5	+	3	-6
+	2	3	+	1	3	+	2	-4
+	1	2	+	0,5	1,5	+	1	-2
=	0	1	=	0	0	=	0	1
-	1	-1	-	0,5	-1,5	-	1	2
-	2	-2	-	1	-3	-	2	4
-	3	-3	-	1,5	-4,5	-	3	6
-	4	-4	-	2	-6	-	4	8
-	5	-5	-	2,5	-7,5	-	5	9
<	5	-8	<	3	-8	<	5	10

Tab. 3.6

Al termine dei calcoli sopra descritti, avveniva la media algebrica tra i punteggi ottenuti dai tre indicatori e assegnato un premio, erogabile in una misura massima, riportato nella griglia sottostante, ed ai soli dipendenti che avessero prestato attività lavorativa di 1640 ore in un anno. In alternativa ad ogni lavoratore sarebbe stata corrisposta la quota oraria (valore premio/1640) per ogni ora di lavoro effettivamente prestata (Tab. 3.7).<sup>200</sup>

Punti	valore premio	ore teoriche dipendente	quota oraria
6,01-7	€ 650,00	1640	0,3963
5,01-6	€ 480,00	1640	0,2927
4,01-5	€ 315,00	1640	0,1921
3,01-4	€ 250,00	1640	0,1524
2,01-3	€ 200,00	1640	0,1219
1,01>2	€ 170,00	1640	0,1037
0,51>1	€ 140,00	1640	0,0854
0,01>0,50	€ 120,00	1640	0,0732

Tab. 3.7

Il premio sarebbe stato erogato a tutti i dipendenti (*full time e part time*) in forza nel mese di erogazione del premio, che nell'anno di raffronto avessero prestato effettiva attività nelle aziende della ristorazione collettiva della provincia di Bologna, per 78<sup>201</sup> giorni lavorativi anche non continuativi.

Nonostante la definizione dei premi e della griglia per l'identificazione della quota oraria, avesse richiesto molto tempo, la trattativa iniziata nell'autunno del 2004 era ormai giunta alla sottoscrizione nel maggio 2005, quando le Organizzazioni sindacali, dopo aver approvato il testo in commissione e aver concordato la data della sottoscrizione (8 Giugno 2005), decisero di non sottoscrivere l'accordo e di inviare, il 13 giugno, alle aziende un testo profondamente modificato rispetto a quello definito ed approvato precedentemente.

Il problema era sorto sull'anticipazione del premio, per il primo anno di applicazione, con una cifra paria a €150, riferiti inizialmente sui risultati del 2003,

<sup>200</sup> Venivano considerate ore effettivamente lavorate: le ore ordinarie, le ore supplementari e le assenze (maternità, infortuni e le malattie professionali, permessi sindacali retribuiti).

<sup>201</sup> Come emerge dalla relazione dall'incontro in "ristretta" le aziende avevano indicato 90 giorni. Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna, del 24 maggio 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, ANGEM, GEMEAZ COUSIN, CAMST, CONCERTA, RISTODLF, FELSINEA), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

poi del biennio 2004/2005<sup>202</sup> ed infine, come mostra l'accordo, in riferimento alle ore di lavoro effettuate nel 2005.

Questo premio doveva rappresentare una formula per sanare il periodo di assenza di Accordi Integrativi. Le aziende si mostrarono disponibili ad accettare questa soluzione a condizione che la cifra usufruisse della decontribuzione e che il premio non venisse definito con una somma "*una tantum*"<sup>203</sup>.

Il timore delle aziende era che l'erogazione di tale somma, nel mese di gennaio 2006, non sarebbe stata portata successivamente a conguaglio nel mese di maggio dello stesso anno con il rischio di erogare il premio due volte<sup>204</sup>, preoccupazione fondata sulla richiesta del sindacato di sanare il passato erogando un importo di danaro che non fosse conglobato nel premio 2005.

Infine dopo la pausa estiva le trattative ripresero, senza apportare importanti modifiche al testo approvato nel maggio 2005, sino alla sottoscrizione dell'accordo il 17 Ottobre<sup>205</sup>.

### 2. 3.1 Cambi di appalto

L'Accordo sin ora analizzato stabiliva, altresì in materia di appalti, che il premio dovesse essere erogato anche al personale cessato, passato ad altra azienda del settore per cambio di gestione, dall'azienda subentrante. Inizialmente per tali ipotesi le organizzazioni sindacali avevano suggerito un meccanismo complesso (presente negli Accordi di Modena e Roma) che prevedeva un ruolo centrale dell'Associazione Commercianti nella gestione delle informazioni. Infatti l'azienda cessante avrebbe comunicato all'Associazione Commercianti le presenze dei

---

<sup>202</sup> La parte datoriale era incerta sull'opportunità di esplicitare l'anno 2003 come anno di riferimento per la media del biennio 2004/2005, in quanto, secondo loro, avrebbe dato modo alle Associazioni sindacali di riproporre la formulazione in altre province con rivendicazione di una sorta di "una tantum" non decontribuibile per sanare periodi pregressi. Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna, del 24 marzo 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, GEMEAZ, CAMST, CONCERTA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>203</sup> Relazione della riunione interna relativa al rinnovo dell'integrativo di Bologna, del 12 luglio 2005 (Riunione interna - ASCOM DI BOLOGNA, FIPE ANGEM, CAMST, RISTODLF, CONCERTA), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>204</sup> Relazione della riunione interna relativa al rinnovo dell'integrativo di Bologna, del 14 settembre 2005 (Riunione interna - ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, ANGEM, CAMST, RISTODLF, CONCERTA), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>205</sup> Relazione della riunione plenaria relativa al rinnovo dell'integrativo di Bologna, del 17 ottobre 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, ANGEM, CAMST, RISTODLF, CONCERTA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

lavoratori durante il periodo di raffronto. Successivamente l'Associazione Commercianti avrebbe comunicato i dati di presenza all'azienda subentrante ed interessata all'erogazione del premio.

Le aziende si fecero promotrici di una soluzione semplificata che prevedeva l'onere della comunicazione in capo al lavoratore, escludendo l'intervento dell'Associazione Commercianti.

Il lavoratore, entro il mese di giugno dell'anno dell'eventuale erogazione, doveva consegnare alla nuova azienda apposita documentazione (buste paga o certificazione rilasciata dal precedente datore di lavoro) che attestasse le ore lavorate nell'anno di riferimento per la determinazione dell'importo spettante. In caso di mancata consegna della documentazione nei tempi stabiliti, l'azienda subentrante sarebbe stata liberata da qualsiasi obbligo retributivo nei confronti del lavoratore per il periodo di lavoro svolto presso l'azienda precedente. Inoltre lo stesso accordo prevedeva che nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per cambio di appalto nei mesi di giugno e di luglio, il premio venisse erogato dall'azienda cedente.

L'Accordo del 17 ottobre 2005 eliminò tutti i dubbi di interpretazione sull'obbligatorietà dei trattamenti previsti dall'Accordo Integrativo Provinciale del 1980, confermando la validità dell'Accordo e l'erogazione dell'importo lordo mensile pari a € 11,36 per 14 mensilità, per tutti i dipendenti operanti nel settore della ristorazione collettiva nella Provincia di Bologna.

### 2.3.2 Part time – limiti alle prestazioni di lavoro supplementari

Le parti sociali, a Bologna, nel corso della trattativa discussero anche il tema del part time. In particolare la possibilità di aumentare il ricorso alle ore supplementari e parallelamente la definizione di una maggiorazione come previsto dal CCNL Turismo<sup>206</sup>.

La discussione si concentrò soprattutto sulla definizione della griglia con le relative maggiorazioni. Di seguito alcune delle soluzioni individuate<sup>207</sup> delle aziende e delle organizzazioni sindacali (Tab. 3.8).

---

<sup>206</sup> Cfr. Art. 70.2 CCNL Turismo 19 Luglio 2003

<sup>207</sup> Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna, del 24 marzo 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, GEMEAZ, CAMST, CONCERTA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL); Altre soluzioni sono individuate nella Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna

1° proposta aziende	Magg.ne	2° proposta aziende	Magg.ne	proposta OO.SS.	Magg.ne
Fino a 400 ore	30%	Fino a 300 ore	30%	Fino a 180	30%
Da 400 in poi	+ 5%	Da 300 in poi	+ 5%	181-280	+ 5 %
				281 – 380	+ 5%
				Da 380 in poi	+ 50%

Tab. 3.8

Le aziende espressero il loro interesse al lavoro supplementare a due condizioni: la compatibilità economica attraverso accordi non penalizzanti rispetto ad altri accordi già sottoscritti nella regione Emilia Romagna e il rifiuto di introdurre il consolidamento fino alla 180° ora<sup>208</sup>.

Con l'Accordo sottoscritto venne identificata la misura massima consentita di 400 ore annue supplementari effettuabili dal 1 gennaio al 31 dicembre. Per le prestazioni supplementari fino a 270 ore annue veniva riconosciuta, ai fini retributivi, esclusivamente una maggiorazione pari al 30% o comunque corrispondente alla misura stabilita dal CCNL Turismo. Per le prestazioni supplementari eccedenti le 270 ore il datore di lavoro doveva riconoscere una maggiorazione di retribuzione del 5%<sup>209</sup>, in aggiunta alla maggiorazione percentuale prevista dal CCNL Turismo.

Dalle relazioni delle commissioni tecniche emerge un particolare: le ASSociazioni sindacali proposero di introdurre un meccanismo<sup>210</sup> in base al quale se un lavoratore avesse comunicato per raccomandata la propria indisponibilità a prestare il lavoro supplementare, questo avrebbe potuto rifiutare il lavoro supplementare senza ricorrere ad alcuna sanzione disciplinare. Secondo le aziende questo avrebbe creato il pretesto di eventuali ricatti su altre questioni sindacali in atto

---

del 24 maggio 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, ANGEM, GEMEAZ COUSIN, CAMST, CONCERTA, RISTODLF, FELSINEA), le relazioni sono reperibili presso la sede nazionale FIPE.

<sup>208</sup> In passato l'introduzione del consolidamento era stato accettato quando la legge lo prevedeva solo come possibilità di richiesta da parte del lavoratore e non come diritto immediato. Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna, del 4 maggio 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, ANGEM, GEMEAZ COUSIN, CAMST, CONCERTA, RISTODLF), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>209</sup> Fu proposta una formulazione che non preveda la maggiorazione del 35% ma l'aumento del 5% rispetto a quella prevista dal CCNL poiché la misura non diventasse penalizzante, in caso di modifica a livello nazionale, per le aziende. Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna, del 24 gennaio 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, GEMEAZ, CAMST, CONCERTA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>210</sup> Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna, del 24 gennaio 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, GEMEAZ, CAMST, CONCERTA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

nella singola azienda. Non solo, l'introduzione di un simile meccanismo, avrebbe irrigidito il ricorso al lavoro supplementare e di conseguenza sarebbe stato negativo per gli stessi lavoratori i quali richiedevano molto spesso di poter effettuare il lavoro supplementare.

Le Organizzazioni sindacali riuscirono ad introdurre, nell'accordo del 2005, valevole per tutti i dipendenti *part time* con orario inferiore a 30 ore della Provincia di Bologna, il meccanismo del consolidamento delle ore supplementari, alle seguenti condizioni: al raggiungimento di 300 ore di lavoro supplementare annue venivano consolidati 30 minuti settimanali; al raggiungimento delle 400 ore di lavoro supplementare annue venivano consolidati 60 minuti settimanali<sup>211</sup>.

## 2.4 Accordo Integrativo Salariale di Alessandria

Nell'ottobre del 2004<sup>212</sup> iniziarono le trattative nella provincia di Alessandria per la stipulazione dell'Accordo Integrativo Salariale per le aziende della ristorazione collettiva, che portarono alla sottoscrizione dell'Accordo il 13 giugno 2005.<sup>213</sup>

I sindacati riproposero inizialmente i temi presentati alle aziende nella piattaforma rivendicativa nel 2000, la quale non portò in quell'occasione ad alcun accordo. La piattaforma del 2000 trattava in particolare: i cambi di gestione<sup>214</sup>, l'orario di lavoro, la consumazione dei pasti, l'inquadramento di nuove figure professionali come quella del "dietista"<sup>215</sup>.

Le Organizzazioni sindacali desideravano aggiornare gli importi fissi del precedente Integrativo Provinciale, scaduto negli anni '90 e applicato

---

<sup>211</sup> Le misure non sono cumulabili e al fine del raggiungimento del limite sono escluse le ore di lavoro effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nel medesimo locale o ufficio in cui opera il lavoratore, nonché quelle motivate dalle necessità connesse all'avvio di nuove attività, apertura di locali o riapertura dopo ristrutturazioni.

<sup>212</sup> Relazione sui lavori della Commissione interna Alessandria, del 14 ottobre 2004 (CONFCOMMERCIO ALESSANDRIA, AVENANCE HELIOR, FIPE, SODEXHO SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>213</sup> Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Alessandria per le aziende della ristorazione collettiva, del 13 giugno 2005, sottoscritto da ASCOM ALESSANDRIA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>214</sup> Le aziende si sono sempre dimostrate contrarie a trattare argomenti non affrontati con la contrattazione a livello nazionale. Nel caso specifico le aziende si sono opposte a trattare il caso del socio lavoratore poiché l'associazione di categoria non rappresenta le cooperative. Tuttavia molte cooperative operanti nella ristorazione collettiva applicano il CCNL Turismo – Pubblici esercizi.

<sup>215</sup> Le parti sociali a livello nazionale hanno previsto una commissione con l'intento di recepire le nuove figure introdotte nei vari territori. Tuttavia al momento alcune figure professionali come l'operatore pluriservizio sono individuate in alcuni accordi integrativi aziendale senza avere un riscontro anche a livello nazionale.

successivamente per prassi<sup>216</sup>, per “sanare” i 15 anni trascorsi senza contrattazione, prima di affrontare il tema del premio di risultato per il quale venne istituita una commissione tecnica con competenza limitata alla ricerca dei parametri per la costruzione di un meccanismo di calcolo del premio provinciale, individuati nel fatturato, ore lavorate, numero addetti, numero pasti ed infine la presenza effettiva.

Le Organizzazioni sindacali proposero come parametri: il rapporto numero dei pasti/ore lavorate - mediamente nel settore pari a 1/50 o 1/70 - e la presenza effettiva (prevedendo delle fasce di presenza con assegnazione di una percentuale di premio) legate ad un indice che misurasse una redditività positiva. In alternativa all'applicazione dei parametri di cui sopra, le Associazioni sindacali immaginarono un premio che pagasse separatamente i parametri, individuando come parametri la produttività e la presenza.

Le Aziende<sup>217</sup>, come criterio fondamentale, stabilirono che non si creassero meccanismi svincolati ad un andamento positivo del rapporto fatturato/ore lavorate, di conseguenza presentarono una controproposta che prevedeva nel caso di erogazione di un premio: il 20% come premio fisso, e l'80%, legato al parametro delle presenze, erogato solo a chi avesse superato almeno il 60% di presenza. In questo modo le aziende pensavano di premiare chi effettivamente fosse stato presente.

Uno dei problemi principali per la determinazione del premio è quello di avere un campione di dati abbastanza ampio da poter essere rappresentativo del territorio utilizzando sia i dati delle aziende associate Angem sia i dati delle cooperative o delle aziende minori non associate Associazione di categoria.

Per capire il rilievo di questo problema, è opportuno procedere ad una simulazione del calcolo del Ricavo Medio Orario del territorio della Provincia di Alessandria, utilizzando prima i dati, di fatturato e ore lavorate, di sole due

---

<sup>216</sup> Il Ministero del Lavoro ha sempre considerato, gli importi stabiliti dall'accordo sottoscritto negli anni '80, ai fini della determinazione del costo del lavoro della provincia di Alessandria pubblicate in Gazzetta Ufficiale

<sup>217</sup> Relazione sui lavori della Commissione interna Alessandria, del 2 dicembre 2004, (CONFCOMMERCIO ALESSANDRIA, AVENANCE ELIOR, FIPE, SODEXHO SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

imprese<sup>218</sup> e poi, i dati ottenuti da un campione più ampio di sei aziende<sup>219</sup>. I dati, sotto riportati (Tab. 3.9), dimostrano la variabilità dei risultati al cambiare del numero delle aziende esaminate.

	Dati di 2 aziende	Dati di 6 aziende
<b>Fatturato/Ore lavorate</b>	<b>28,90 €</b>	<b>24,24 €</b>
Crescita 2002 (rispetto al 2001)	0,21%	1.51%
Crescita 2003 (rispetto al 2002)	0,43%	- 1,70%

Tab. 3.9

Per questo le Organizzazioni sindacali sollevarono la questione relativa al caso in cui un'azienda, significativa sia per il numero di dipendenti che per il fatturato prodotto, decidesse di non fornire i dati<sup>220</sup>, creando di fatto una distorsione dei calcoli per la determinazione del premio.

L'Angem replicò dicendo che il suddetto problema non poteva verificarsi con le imprese sue aderenti, poiché quelle inadempienti erano suscettibili di provvedimenti e sottoposte al controllo dell'Associazione stessa. Tuttavia, il problema rimaneva rispetto alle aziende non iscritte all'associazione datoriale, come ad esempio società cooperative che applicavano il medesimo contratto e non obbligate a fornire i dati aziendali.

Le Organizzazioni sindacali inizialmente avevano richiesto di considerare il triennio per l'erogazione del premio. La simulazione effettuata dalle parti sociali, dimostrava che utilizzando come base i dati del triennio 2001-2003, non sarebbe scattato il premio. Al contrario il confronto "anno per anno" avrebbe almeno per l'anno 2002 previsto l'erogazione del premio.

In definitiva il meccanismo dell'erogazione del premio, previsto dall'Accordo per la provincia di Alessandria, seguiva il funzionamento sperimentato con l'Accordo di Roma, con delle specificità definite dalla trattativa stessa come la determinazione delle ore annuali convenzionalmente stabilite (1600 ore), il numero

<sup>218</sup> Relazione sui lavori della Commissione interna Alessandria, del 2 dicembre 2004, (CONFCOMMERCIO ALESSANDRIA, AVENANCE ELIOR, FIPE, SODEXHO SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>219</sup> Relazione sui lavori della Commissione interna Alessandria, del 17 gennaio 2005, (CONFCOMMERCIO ALESSANDRIA, AVENANCE, FIPE, SODEXHO SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>220</sup> La preoccupazione delle OO.SS è quella che un'azienda rendendosi conto che con il proprio fatturato potesse far scattare il premio decida allora di non comunicarlo.

di giorni lavorati utili all'erogazione del premio (80 giorni) ed infine la griglia relativa alla definizione del premio.

In questo modello furono inserite due importanti novità rispetto, ai modelli fin qui esaminati. La prima prevedeva che nel caso di cessazioni di rapporti di lavoro prima della verifica dei risultati, l'eventuale premio attribuito al lavoratore cessato, venisse redistribuito tra tutti i lavoratori addetti all'unità locale a cui appartenevano in base alle ore effettivamente lavorate da ogni singolo lavoratore. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per passaggio di gestione, l'erogazione dell'eventuale premio di produzione rimaneva a carico della Società subentrante e la Società uscente si assumeva l'onere di trasmettere alla subentrante il numero di ore e giornate effettivamente lavorate nel corso dell'anno di raffronto.

Al termine delle trattative le organizzazioni sindacali proposero di disciplinare nell'Accordo il pagamento della carenza di malattia ma la parte datoriale, da quanto emerge dalle relazioni tecniche, rifiutò la proposta poiché riteneva non vi fosse argomento di scambio in sede provinciale.

Nell'Accordo Integrativo della provincia di Alessandria trovò spazio la richiesta del sindacato<sup>221</sup> di "consolidare" formalmente il premio presenza del vecchio accordo del 1 marzo 1989 il quale prevedeva : 3,57€fisse per tutti i livelli e 0.516€variabili a presenza.<sup>222</sup> Le Parti stabilirino l'erogazione in misura fissa di 42,00€per 14 mensilità a partire dalle retribuzioni luglio 2005.

## **2.5 Accordo Integrativo Salariale di Bergamo**

La trattativa per l'accordo per i dipendenti delle aziende di ristorazione collettiva operanti nella provincia di Bergamo si concluse il 5 dicembre 2005<sup>223</sup> e la trattativa ebbe come oggetto principale l'identificazione del meccanismo di erogazione del premio.

---

<sup>221</sup> Relazione sui lavori della Commissione interna Alessandria, del 5 aprile 2005 (CONFCOMMERCIO ALESSANDRIA, AVENANCE, FIPE, SODEXHO SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>222</sup> Tuttavia la parte variabile è sempre stata considerata fissa e le stesse tabelle ministeriali del costo del lavoro per le gare d'appalto riportano un dato fisso mensile di 13,43€(0,516€X 26 giorni).

<sup>223</sup> Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Bergamo per le aziende della ristorazione collettiva, del 5 dicembre 2005, sottoscritto da ASCOM BERGAMO, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

Da una parte, i Sindacati desideravano un parametro certo, misurabile e verificabile anche in quelle realtà aziendali al di fuori del sistema e quindi non controllabili, e dall'altra, le Aziende volevano evitare di creare disparità di trattamento tra dipendenti di aziende diverse e problemi di concorrenza nel mercato.

Come per le altre aziende delle province esaminate, anche quelle della provincia di Bergamo, erano disponibili ad erogare un premio solo in presenza di un *trend* positivo della produttività.

Le parti si confrontarono sull'individuazione dei parametri, da utilizzare per il calcolo del premio, analizzando i relativi problemi di implementazione. Da subito il parametro del fatturato venne considerato un buon mezzo per comprendere lo stato di salute del settore oltretutto facilmente reperibile<sup>224</sup> dall'Associazione commercianti poiché circa l'80% delle aziende della ristorazione collettiva, nel territorio bergamasco, erano loro associate.

Partendo dai parametri, da utilizzare per il calcolo del premio di risultato, indicati dal CCNL Turismo 2003 (parametri indicativi e non esaustivi) le parti si confrontarono anche su altri indicatori come la presenza, la qualità, ed infine il costo medio a pasto.

Rispetto ai parametri esaminati nei paragrafi precedenti per le altre province, durante la trattativa venne proposto il parametro del "*costo medio a pasto*". Dall'analisi delle relazioni tecniche emerge che le Aziende si opposero all'adozione di quel parametro. Un primo problema deriva dalla contemporanea presenza nel medesimo territorio di grandi e piccole aziende. Le seconde presentavano maggiori difficoltà nel definire "*il costo medio a pasto*", non essendo in grado di competere con le grandi aziende che operavano perlopiù negli appalti pubblici. Un secondo problema nasceva dalla varietà di pasti forniti dalle aziende (scolastico, ospedaliero, aziendale), che comportavano un costo differente, e quindi grandi difficoltà nello stabilire un costo univoco per "pasto" nei tre diversi settori.

---

<sup>224</sup> Durante la trattativa è stato necessario definire che cosa si intenda per fatturato, affinché i dati forniti siano omogenei e confrontabili. Infatti è necessario sapere se il fatturato deve essere depurato dalla parte "commerciale" e da quella "collettiva", dagli investimenti richiesti dalla committente ed infine dall'inflazione.

Il parametro del costo medio a pasto venne proposto dai sindacati poiché desideravano un meccanismo premiante che compensasse i carichi di lavoro indipendentemente dal fatturato<sup>225</sup>.

Come nelle altre trattative che portarono alla sottoscrizione degli Accordi Provinciali, le parti si confrontarono non tanto sul meccanismo da adottare per l'erogazione del premio di risultato, ma soprattutto sugli anni di raffronto per la determinazione dello stesso.

A Bergamo le tre Organizzazioni sindacali<sup>226</sup> preferivano una media sul triennio<sup>227</sup>, dall'altra parte le imprese spingevano per una valutazione "anno su anno" per evitare di erogare premi in situazioni economicamente negative.<sup>228</sup>

Le relazioni tecniche dimostrano quanto sia stata accesa la trattativa nella definizione del meccanismo e delle modalità di erogazione, infatti in una di queste emerge lo sfogo della parte datoriale: *«il sindacato non segue più la logica del premio ma quella del "recupero" dell'inflazione»* e cerca di realizzare *«un "salario garantito" di secondo livello a dispetto di quanto stabilito nell'accordo di luglio '93 che aveva previsto che le erogazioni economiche di secondo livello fossero solo "eventuali" e collegate ai risultati "positivi" conseguiti»*<sup>229</sup>.

Alla base di questo confronto, si prospettava un contesto territoriale – più in generale nazionale – nel quale le piccole aziende<sup>230</sup> soffrivano maggiormente la riduzione dei prezzi con difficoltà ad assorbire nuovi costi generati da un contratto provinciale. Infatti, per le piccole aziende era più agevole erogare dei premi

---

<sup>225</sup> Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bergamo, del 25 maggio 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO FISASCAT-CISL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>226</sup> Relazione sui lavori della Commissione sindacale provincia di Bergamo, del 5 dicembre 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO, ONAMA, PEDUS, GEMEAZ COUSIN, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>227</sup> Il raffronto su base triennale per la determinazione del premio di risultato dimostra la situazione economica provinciale. Tale interpretazione venne confermata anche dalla FILCAMS Bergamo. La presenza nel territorio di industrie tessili sottoposte alla concorrenza del mercato internazionale si ripercosse in un taglio dei servizi, tra cui quello relativo alla mensa. Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bergamo, del 26 aprile 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO, RAPPRESENTANZA PER LE PICCOLE AZIENDE RISTORAZIONE COLLETTIVA BERGAMO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>228</sup> Relazione sui lavori della Commissione sindacale provincia di Bergamo, del 5 dicembre 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO, ONAMA, PEDUS, GEMEAZ COUSIN, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>229</sup> Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bergamo, del 26 aprile 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO, RAPPRESENTANZA PER LE PICCOLE AZIENDE RISTORAZIONE COLLETTIVA BERGAMO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>230</sup> *Ibidem*

individuali, anche maggiori rispetto a quelli previsti dagli accordi integrativi, e soprattutto rispetto ad un meccanismo di erogazione di incentivi c.d. *a pioggia*, slegati dalle *performance* individuali, e distribuiti a tutti i lavoratori. Senza sottovalutare, come sopra indicato, che le piccole realtà avvertivano una maggiore difficoltà nel competere con le grandi imprese multilocalizzate.

Le parti potevano scegliere fra diverse soluzioni al problema sopra enunciato, come la scelta di un premio uguale per tutti o premi diversificati, la possibilità di distinguere tra piccole e grandi aziende, tenendo presente che il contratto integrativo per la ristorazione collettiva non poteva che essere provinciale, e che i correttivi aziendali non avevano avuto buoni risultati (come ad esempio l'Accordo Interaziendale firmato a Bologna nel 2000).

La soluzione scelta nella provincia di Bergamo – e in generale quella più diffusa negli Accordi Integrativi Provinciali – è rappresentata dalla definizione di un premio uguale per tutti al fine di evitare fenomeni di “*concorrenza sleale*” e contribuire alla stabilizzazione del mercato. Con questi criteri le parti intendevano produrre «*un armonico sviluppo del settore, un beneficio economico per i lavoratori e una corretta gestione del costo del lavoro per le imprese*»<sup>231</sup>.

Le parti, adottando il meccanismo simile a quello previsto per la provincia di Bologna concordarono nuove griglie per la determinazione del premio che riflettevano le peculiarità territoriali e lo sviluppo della trattativa.<sup>232</sup>

Per quanto riguarda i cambi di gestione il modello bergamasco utilizza la stessa dizione dell'Accordo della Provincia di Alessandria ovvero «*il premio verrà erogato anche al personale cessato che è passato ad altra azienda del settore per cambio di gestione dall'azienda subentrante. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per cambio di appalto nei mesi di Giugno e di Luglio, il premio verrà erogato dall'azienda cedente*»<sup>233</sup>.

---

<sup>231</sup> Tale meccanismo è stato scelto come mediazione per considerare separatamente gli scostamenti dei singoli fattori richiesto dalle Associazioni sindacali (numero addetti, fatturato, ricavo medio orario) e calcolarli in un indice che rappresenti una media dei tre. Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bergamo, del 21 luglio 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>232</sup> Relazione sui lavori della Commissione sindacale provincia di Bergamo, del 5 dicembre 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO, ONAMA, PEDUS, GEMEAZ COUSIN, , FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>233</sup> A margine dell'accordo integrativo hanno sottoscritto un protocollo di intenti in merito agli appalti con l'intento di sviluppare un modello relazionale di rapporti sindacali per fronteggiare la crisi del

Infine l'accordo integrativo di Bergamo prevede il consolidamento dell'onere previsto, all'art. 2 dell'Accordo Integrativo Provinciale del 9 maggio 1989, nel Premio Provinciale in misura fissa di 43,00€ comprensivo della quota fissa e dell'ex premio presenza, per 14 mensilità.

Con l'accordo le parti sociali sottoscrissero una dichiarazione di intenti, sulla formazione professionale, al fine di utilizzare tutte le possibilità di finanziamento di attività formative offerte dai fondi interprofessionali di categoria, dal territorio o dalla bilateralità.

## **2.6 Accordo Integrativo Salariale di Reggio Emilia**

Per una completa trattazione è utile ricordare l'ultimo Accordo sottoscritto, il 10 marzo 2009<sup>234</sup>, nella Provincia di Reggio Emilia. I temi avanzati e sviluppati nel corso della trattativa, con modalità diverse, sono stati già discussi nell'analisi degli accordi precedenti.

L'Accordo utilizza un meccanismo di misurazione dei risultati conseguiti, a livello provinciale, derivante dall'incremento della produttività la cui misurazione viene attuata utilizzando il parametro "fatturato/ore lavorate" che indica il Ricavo Medio Orario (di seguito "RMO") prendendo a riferimento il risultato dell'anno precedente. Le parti come base di progettazione del modello si sono ispirate al meccanismo previsto per la provincia di Roma.

Tuttavia, l'Accordo, diversamente dai meccanismi considerati, stabilisce un diverso importo del premio sia in riferimento al risultato del parametro che lo ha determinato che in riferimento al livello di appartenenza di ciascun dipendente. I precedenti accordi stabilivano un premio unico per tutti i dipendenti distribuito in riferimento al risultato dei parametri utilizzati dal meccanismo per l'erogazione del premio. La scala riportata sotto (Tab. 3.10), mostra il valore del premio al cambiare del risultato ottenuto dal parametro (RMO) attribuito al IV livello della classificazione del CCNL Turismo 2007. Pertanto il valore del premio, indicato in

---

settore provocata dall'imperversare di appalti al ribasso generalizzati senza regole. Le cui conseguenze si propagano a detrimento di tutti i soggetti coinvolti.

<sup>234</sup> Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Reggio Emilia per le aziende della ristorazione collettiva, del 5 dicembre 2005, sottoscritto da ASCOM REGGIO EMILIA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

tabella, deve essere parametrato, secondo la scala proposta per gli aumenti salariali del CCNL Turismo 2007<sup>235</sup>.

<b>Premio al 4 livello full-time</b>			
se R.M.O. anno di raffronto determina un aumento rispetto all'anno di riferimento:	valori del premio	premio massimo erogabile (1596 ore)	quota oraria
da +0,01% a +0,35%	100 €	100,00	0,062657
da +0,36% a +0,45%	ulteriori 25 €	125,00	0,078321
da +0,46% a +0,55%	ulteriori 25 €	150,00	0,093985
da +0,56% a +0,65%	ulteriori 25 €	175,00	0,109649
da +0,66% a +0,75%	ulteriori 50 €	225,00	0,140977
oltre +0,76%	ulteriori 125 €	350,00	0,219298

Tab. 3.10

In questo capitolo è stato affrontato il tema del secondo livello di contrattazione del settore della ristorazione collettiva, dal 1979 al 2009. Dallo studio emergono due distinti periodi, il primo, relativo agli anni ottanta, e il secondo successivo al protocollo del luglio 1993. Un dato interessante è quello relativo al numero di Accordi sottoscritti nei singoli periodi nel primo, circa 40, mentre nel secondo solo 11. I temi oggetto del confronto sono rimasti nel tempo sempre gli stessi come ad esempio i diritti di informazione, il pagamento della malattia nel periodo di carenza, i cambi di gestione e la retribuzione. Tuttavia i temi che hanno trovato spazio negli Accordi sono pochi e si possono ricondurre alla disciplina dei cambi di appalto, il lavoro supplementare per i lavoratori a tempo parziale e la formazione.

Principale oggetto di trattativa, degli accordi nel secondo periodo, è stato la determinazione del meccanismo per l'erogazione del premio di risultato.

Per quanto riguarda la determinazione della retribuzione, negli Accordi Territoriali, nel primo periodo stabilivano prevalentemente degli importi in misura fissa, mentre nel secondo periodo in misura variabile.

Infine, sembra utile illustrare alcuni dati relativi all'effettiva erogazione dei premi di risultato. Dal monitoraggio effettuato emerge che in molti casi l'erogazione (Roma, Modena) o la semplice valutazione (Alessandria) sia avvenuta solo per il

<sup>235</sup> La scala parametrica utilizzata per gli aumenti contrattuali dalle parti sociali nel 2007 considera come valore 100 il VII livello e di seguito 107 il VI, 108 il VI super, 113 il V, 120 IV, 127 III, 135 II, 148 I, 158 QB, 171 QA.

primo anno e per gli anni successivi non siano nemmeno stati analizzati i dati delle aziende. A Bergamo e a Bologna sono state rispettate le verifiche annuali e il meccanismo per l'erogazione del premio hanno previsto l'erogazione per più della metà delle verifiche. Il meccanismo individuato dall'Accordo di Ravenna è stato quello che ha dato luogo a più erogazioni, infatti dal 1997 ad oggi solo in un anno il premio non è scattato.

La mancanza di informazioni derivanti dalle diverse province non permette di ricostruire in maniera dettagliata sia gli anni nei quali ciascun meccanismo, previsto dall'Accordo Integrativo, che abbiano determinato l'erogazione del premio, sia l'importo dello stesso. La maggior parte degli Accordi citati al momento risultano attivi, poiché gli stessi prevedevano alla scadenza il rinnovo automatico di anno in anno e in molti casi le parti a livello territoriale non hanno provveduto a dare esplicita disdetta.

Nel prossimo capitolo verrà analizzato il contratto aziendale di una delle principali aziende del settore dei pubblici esercizi, il caso Autogrill, che occupa in Italia circa 12.000 persone.

## **CAPITOLO IV LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE IN “AUTOGRILL”**

Come già anticipato nel I Capitolo, la contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia si sviluppò a partire dalla fine degli anni '50, e fu caratterizzata ed influenzata dal continuo alternarsi tra centralizzazione e decentramento contrattuale. I dati della contrattazione aziendale relativi al settore del turismo risultano carenti poiché gli studi si sono concentrati prevalentemente nel settore industriale<sup>236</sup>.

Tuttavia risulta che nel settore del commercio – affine a quello del turismo – sino alla fine degli anni '60 vi fosse una totale assenza di contrattazione aziendale.

Dall'inizio degli anni '70 si ebbe un'improvvisa inversione di tendenza nel settore del commercio poiché il contratto nazionale affiancava al livello contrattuale territoriale, quello aziendale<sup>237</sup>, percorso seguito anche nel settore del Turismo e dei pubblici esercizi, dove con il Contratto Collettivo del 19 ottobre 1973 venne introdotto il livello aziendale (v. *supra* cap. 1).

Per la carenza dei contratti aziendali nel settore del turismo risulta difficile ricostruire il relativo sviluppo della contrazione aziendale. Tuttavia, dall'analisi dei contratti presenti nell'Archivio della Fipe risulta che la contrattazione aziendale si sia sviluppata in particolare nel comparto della ristorazione collettiva probabilmente per via del numero di addetti per ciascuna azienda.

Il settore dei pubblici esercizi risulta essere un sistema d'impresa fondato sulla micro-impresa, se consideriamo i dati del settore alberghiero insieme a quello dei pubblici esercizi, risulta che il 95% delle imprese non abbia più di 9 addetti (v. *supra* introduzione).

Secondo un'analisi fatta dall'Osservatorio sulla contrattazione CGIL, su un campione di 6601 contratti decentrati, distribuiti in vari settori tra il 1996 e il 2006, è emerso che il 57% dei contratti aziendali sia stato sottoscritto in aziende tra i 16 e i

---

<sup>236</sup> BAGLIONI G., MILANI R., *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Franco-Angeli, 1990.

<sup>237</sup> MARCHETTI A., NEGRELLI S., PONZELLINI A., TEMPIA A., *Le relazioni sindacali nel commercio*, Franco-Angeli, 1989.

200 addetti. Inoltre, in base ai contratti di II livello, presi in considerazione dallo studio, per il settore Commercio, Turismo e dei servizi, gli addetti sono solo 277<sup>238</sup>: dati che confermano la limitata diffusione della contrattazione aziendale nel settore del Turismo.

In via esemplificativa, nel presente capitolo verrà analizzato il contratto aziendale di Autogrill Italia applicato a circa 12.000 addetti.

## **1. Il Contratto Integrativo Aziendale di Autogrill**

Autogrill è il primo operatore al mondo nei servizi di ristorazione e *retail* per chi viaggia. Il gruppo aziendale è presente in 42 Paesi, con circa 67.000 collaboratori (in Italia circa 12.000) e gestisce più di 5.300 punti vendita in oltre 1.200 *location*<sup>239</sup>.

Il Gruppo è attivo in tre settori: la ristorazione (*Food & Beverage*), il *retail* aeroportuale (*Travel Retail & Duty-Free*) e la fornitura di servizi di catering e *retail* a bordo degli aerei (*Flight*) ed opera principalmente negli aeroporti, lungo le autostrade e in stazioni ferroviarie in regime di concessione.

La storia di Autogrill è legata alle vicende di tre importanti aziende alimentari italiane: Motta, Pavesi e Alemagna.

I primi punti di ristoro delle tre aziende si svilupparono a partire dalla fine degli anni '20 quando Angelo Motta aprì a Milano, il Bar Motta, che diventò rapidamente un luogo d'incontro della città.

All'inizio della ripresa post-bellica vennero introdotti lungo le autostrade i primi punti di ristoro, ma solo nel 1977<sup>240</sup> nacque Autogrill dall'acquisizione e dalla fusione dei rami d'azienda di Motta, Pavesi e Alemagna da parte della Sme, Gruppo agroalimentare controllato dall'Istituto per la Ricostruzione Industriale (IRI), società a partecipazione statale.

Una tappa storicamente importante nello sviluppo di Autogrill è rappresentata dalla privatizzazione dell'azienda avvenuta nel 1995, ad opera del gruppo della

---

<sup>238</sup> CGIL – OSSERVATORIO SULLA CONTRATTAZIONE, *Analisi della contrattazione di II° livello e degli andamenti dal 1996 al 2006 sui dati dell'archivio nazionale della CGIL*, 7 gennaio 2008 in [www.cgil.it/contrattazione/Default.aspx](http://www.cgil.it/contrattazione/Default.aspx).

<sup>239</sup> Per maggiori informazioni sul gruppo Autogrill si veda [www.autogrill.com](http://www.autogrill.com).

<sup>240</sup> Il nome Autogrill risale al 1962 quando sull'autostrada Milano-Novara venne aperto il primo Autogrill Pavesi.

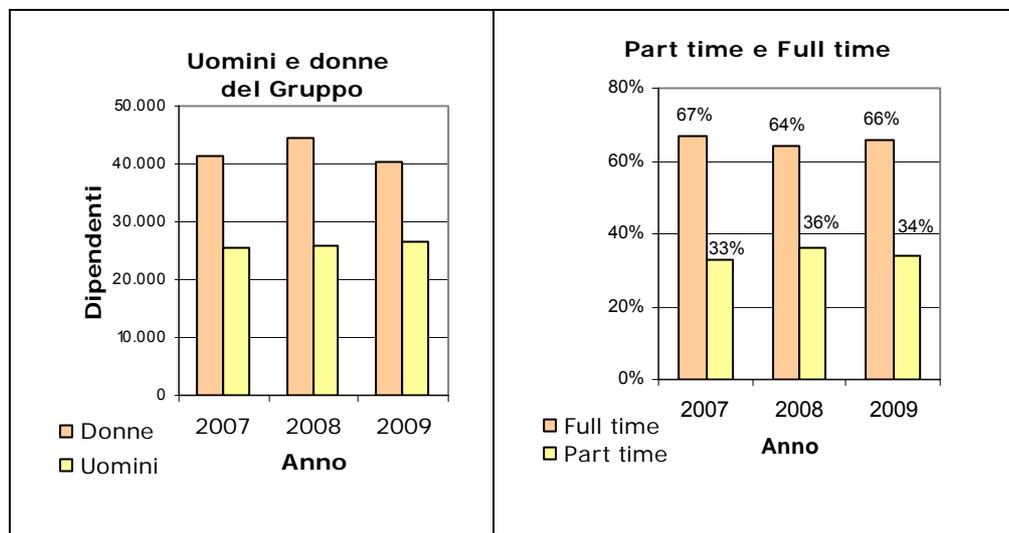
famiglia Benetton. Oggi la rete Autogrill si estende in quasi tutto il mondo con oltre 350 marchi nazionali e internazionali che compongono il *brand portfolio*.

Nei prossimi paragrafi verranno analizzate le materie previste dal Contratto Integrativo Aziendale stipulato il 19 luglio 2006<sup>241</sup> e scaduto il 31 dicembre 2009. Tuttavia, il Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza sino alla data di decorrenza del successivo Accordo di rinnovo, che al momento non è stato ancora sottoscritto.

### 1.1 Orario di lavoro e flessibilità

La sensibilità del gruppo Autogrill verso politiche aziendali, tese a migliorare il bilanciamento fra vita lavorativa e vita privata, ha spinto l'azienda a confrontarsi nel 2006 con il sindacato su una serie di temi come la maternità, la sicurezza delle donne sul posto di lavoro, la riorganizzazione degli orari a tempo parziale e l'avvio di forme di flessibilità.

La presenza femminile nel gruppo Autogrill conta più del 60% e questo spiega l'attenzione dell'azienda ad alcune forme di lavoro che facilitano la conciliazione tra gli impegni lavorativi e la vita personale<sup>242</sup> (Graf. 4.1).



Graf. 4.1

<sup>241</sup> Contratto integrativo aziendale Autogrill del 19 luglio 2006 sottoscritto da AUTOGRILL SPA, FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS, , reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>242</sup> A tal proposito occorre precisare che nel Gruppo sono interessati al part-time il 37% dei dipendenti del Food & Beverage (26% donne e 11% uomini), il 25% dei dipendenti del Travel Retail (21% donne e 4% uomini) e circa il 7% del personale del Flight (3% donne e 4% uomini). AUTOGRILL SPA, *Rapporto di Sostenibilità 2009 – A Future*, p. 22, 2010, in [www.autogrill.com](http://www.autogrill.com), *sostenibilità, Rapporto di Sostenibilità 2009*.

Il primo elemento che emerge dall'analisi del Contratto Aziendale di Autogrill è la definizione dell'istituto del lavoro a tempo parziale: materia integralmente riformulata con il rinnovo del 2006 rispetto all'Accordo siglato nel 2001<sup>243</sup>.

Con il rinnovo si stabilisce una disciplina uniforme a livello nazionale ma che necessita di due successivi passaggi negoziali, il Contratto prevede, infatti, che la definizione dell'orario di lavoro venga stabilita in ogni unità di vendita e successivamente prevede la novazione di ciascun contratto individuale.

Le parti riconoscendo l'importanza del lavoro a tempo parziale, soprattutto con riferimento ai giovani ed alle donne, hanno previsto la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel periodo, della maternità<sup>244</sup>, successivo al parto (fino al 36esimo mese di età del bambino) e nei casi di adozione (12 mesi in caso di adozione di minori di età fino a 8 anni).

L'Accordo inoltre individua un nuovo sistema degli orari con turni a settimane alternate con un turno notturno per ogni turnazione di 3 o più settimane, inoltre, nell'ipotesi di orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali, si prevede il godimento di un giorno di riposo nella giornata di domenica ogni 5 settimane.

Sulla base di quanto previsto dai decreti legislativi n. 61/2001 e n. 100/2001, così come modificati dall'art. 46 del D.Lgs 276/2003, le parti nell'Integrativo Aziendale hanno introdotto le clausole *flessibili* consentendo la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale. Tali clausole prevedono lo spostamento dell'orario lavorativo nel giorno o nella settimana stabilendo una maggiorazione per ogni ora di lavoro ordinaria prestata al di fuori degli orari giornalieri o settimanali concordati<sup>245</sup>. L'accordo stabilisce che per comprovati motivi familiari (maternità sino a 36 mesi, adozione fino ad 8 anni del

---

<sup>243</sup> Contratto integrativo aziendale Autogrill del 20 novembre 2001 sottoscritto da AUTOGRILL SPA, FILCAMS, FISASCAT, ULTUCS, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

<sup>244</sup> Il CIA del 20 Novembre 2001 prevedeva la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time per il periodo successivo al parto sino al 18° mese del bambino. Con il rinnovo del 2006 è stato ampliato il periodo per poter usufruire del tempo parziale, introdotto l'istituto nei casi di adozione ma allo stesso tempo è stata eliminata la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro dal full time a part time nei casi di gravi esigenze di salute dei familiari.

<sup>245</sup> L'accordo stabiliva una maggiorazione sulla retribuzione pari all'1% della retribuzione di fatto in presenza di un preavviso superiore a 7 giorni di calendario; pari al 2% della retribuzione di fatto in presenza di un preavviso compreso tra 7 e 4 giorni di calendario; pari al 5% della retribuzione di fatto in caso di un preavviso inferiore a 4 giorni di calendario.

bambino) e per altra attività lavorativa certificata, il dipendente può dare disdetta, anche in via temporanea, alle suddette clausole.

## 1.2 Classificazione del personale

Il CCNL Turismo vigente attribuisce alla contrattazione aziendale la possibilità di individuare qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del Contratto Collettivo Nazionale<sup>246</sup>. Pertanto, il contratto integrativo aziendale di Autogrill del 2006 introduce un nuovo profilo professionale per il personale operativo, ovvero il c.d. *operatore pluriservizio*.

Al fine di comprendere le competenze specifiche di questo nuovo profilo professionale, occorre spiegare brevemente l'organizzazione del lavoro, del personale che opera all'interno della sala ristorante.

Le figure professionali presenti nella sala ristorante sono organizzate secondo una rigida scala gerarchica (in passato veniva utilizzato il termine di brigata) poiché ciascuno dei componenti ha un ruolo ben definito e svolge determinate mansioni. Gerarchia che con il tempo è andata ridimensionandosi di pari passo con la crescita delle competenze degli addetti, sempre più polivalenti, e lo sviluppo di pubblici esercizi con strutture semplici<sup>247</sup>.

All'interno della sala ristorante sono presenti 3 principali profili professionali: il *maître*, il cameriere<sup>248</sup> (o *chef de rang*) e il *commis* di sala. Il *maître* si occupa della gestione e della direzione della sala ristorante, i camerieri si occupano di accontentare le richieste dei clienti ed infine le mansioni più semplici vengono svolte dai *commis di sala* i quali controllano le attrezzature, l'assetto e la dotazione dei tavoli (posate, bicchieri).

Le imprese del settore, negli ultimi anni hanno sentito la necessità di inserire, all'interno della classificazione dei livelli professionali, prevista dal Contratto Collettivo Nazionale, una figura intermedia tra il profilo del cameriere (IV livello) e

---

<sup>246</sup> Art. 13.2 lett. (p), CCNL Turismo 19 Luglio 2003.

<sup>247</sup> ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO, MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, FONDO SOCIALE EUROPEO, *La Sala – strumenti per la formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato e di formazione lavoro*, progetto “Giotto” realizzato nell’ambito del programma operativo multiregionale 940028/I/1, Roma, 1999

<sup>248</sup> La figura del *cameriere*, venne inserita nel CCNL Turismo a partire dal 1991, con l’evolversi dell’organizzazione del lavoro. Sino a quel momento l’attività di sala organizzata in aree e ranghi (per la quale era concepita la figura dello *chef de rang*) con una precisa divisione del lavoro, in quel periodo iniziarono a diffondersi strutture ricettive più semplici con personale polivalente.

quella del *commis* di sala (VI livello) per attività con ruoli semplici e con ampia autonomia esecutiva.

Le parti sociali a livello nazionale, nel 2003, si sono confrontate, durante il rinnovo del CCNL Turismo, sull'opportunità di introdurre un simile profilo professionale con il nome di *operatore pluriservizio*. In quell'occasione le parti non riuscirono ad attribuire il corretto inquadramento e demandarono tale compito ad una apposita commissione nella fase successiva, che ad oggi non ha ancora raggiunto l'obiettivo prefissato.

Autogrill, con l'Accordo Aziendale del 2006 incluse per tutto il gruppo la figura professionale dell'operatore pluriservizio inquadrandolo al 5° livello CCNL Turismo, ovvero tra il *commis* di sala e il cameriere.

L'accordo definisce operatore pluriservizio come colui *«che presta la propria attività in contesti nei quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione e/o somministrazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori [(come ad esempio il cameriere)], avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda le attività di preparazione dei cibi, sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande.*

*Conseguentemente fornisce una prestazione comprensiva di attività tra loro diverse e/o promiscue, proprie della struttura organizzativa in cui è chiamato ad operare, quali ad esempio: preparazione e somministrazione prodotti, market, cassa, piccole pulizie».*

La descrizione del profilo professionale conferma la tendenza attuale, descritta sopra, delle imprese dei pubblici esercizi, con struttura semplice, a ricercare operatori polivalenti, infatti l'accordo stabilisce che l'operatore pluriservizio costituisca un accorpamento ed intercambiabilità di mansioni a partire dal 7° livello sino ad arrivare al 5° livello previsto dal CCNL Turismo<sup>249</sup>.

### **1.3 Malattia**

Con riferimento alla malattia, il Contratto Integrativo Aziendale del 2006 stabilisce l'erogazione di una quota integrativa pari a €2,50 per ogni settimana non

---

<sup>249</sup> L'accordo stabilisce che in considerazione del complesso di attività gli svolte dagli Operatori Pluriservizio una specifica indennità aggiuntiva di €20,00 lordi Mensili.

diversamente coperta da contribuzione. In precedenza, nel contratto del novembre 2001, tale copertura assicurativa previdenziale era prevista solo per gli eventi di malattia che avessero superato i 30 giorni di calendario.

Inoltre, in tema di conservazione del posto di lavoro, l'Accordo pone particolare attenzione agli infortunati sul lavoro e ai malati con gravi patologie oncologiche. Per tali soggetti è prevista la conservazione del posto oltre i 180 giorni, stabiliti dal CCNL Turismo 2003, sulla scorta delle informazioni fornite dal Medico curante o dal Medico competente. Tale previsione contrattuale venne inserita, un anno dopo, nel 2007, nel rinnovo del CCNL Turismo<sup>250</sup>.

L'argomento della malattia è stato preso in considerazione dall'Accordo Integrativo Aziendale anche in relazione agli apprendisti, in quanto recepisce il precedente accordo sull'apprendistato per i punti di vendita autostradale stipulato, con le tre principali Organizzazioni sindacali, il 22 Dicembre 2004<sup>251</sup>. L'Accordo stabiliva che, in deroga a quanto previsto dal CCNL Turismo 2003, l'apprendista avesse diritto, in caso di malattia, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda, cui avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per un totale di 12 giorni annui<sup>252</sup>.

#### **1.4 Orario di lavoro**

Il tema dell'orario di lavoro non fu oggetto tra Autogrill e le Organizzazioni sindacali di un vero confronto nel 2006. Tuttavia l'Accordo Aziendale introdusse una pausa individuale retribuita della durata di 10 minuti giornalieri, per tutto il personale a tempo parziale ed un'ulteriore pausa retribuita aggiuntiva di 10 minuti per il personale con turni superiori a 6 ore (Tab. 4.1).

---

<sup>250</sup> Tale argomento è stato oggetto di ulteriore modifica con il rinnovo del contratto collettivo nazionale del 20 febbraio 2010.

<sup>251</sup> Accordo sull'apprendistato per i punti di vendita autostradale, del 22 Dicembre 2004, sottoscritto da Autogrill spa, Filcams, Fisascat, Uiltucs

<sup>252</sup> L'art. 161 del CCNL Turismo 2003 stabiliva che l'apprendista avesse diritto, in caso di malattia, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda, per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a tre venti morbosi in ragione d'anno.

Introduzione di una pausa individuale retribuita				
<b>Tipologia del personale</b>	personale a tempo parziale (orizzontale) inferiore alle 6 ore giornaliere	personale a tempo parziale (verticale) superiore alle 6 ore giornaliere	personale a tempo pieno operante in turni avvicendati di 8 ore giornaliere - dove sia applica il contratto integrativo aziendale	per il personale dove si applica il contratto integrativo aziendale Urbano viene istituita una pausa individuale retribuita della durata di 20 minuti,
<b>Durata della pausa</b>	10 minuti	10 minuti	10 minuti	20 minuti
<b>Modalità di usufruizione</b>	da utilizzarsi in unica soluzione all'interno del turno di lavoro	da utilizzarsi in unica soluzione all'interno del turno di lavoro	da utilizzarsi anche in due periodi di 5 minuti ciascuno collocati rispettivamente nella prima e nella seconda metà del turno giornaliero	da utilizzarsi in due momenti separati di pari lunghezza (10 minuti) collocati rispettivamente nella prima e nella seconda metà del turno giornaliero, o anche in unica soluzione.

Tab. 4.1

Unico limite imposto al godimento della pausa è che i dipendenti non usufruiscano della stessa in coincidenza di momenti di picco dell'attività commerciale e all'inizio o al termine dell'orario di lavoro giornaliero.

### 1.5 Diritti di informazione e Relazioni sindacali

Le parti dedicarono particolare attenzione ai diritti di informazione e alle relazioni sindacali. Infatti, l'Accordo, nell'intento di sviluppare un sistema di relazioni improntato alla reciproca correttezza e trasparenza, prevede due livelli di confronto uno nazionale e l'altro a livello di punto di vendita.

Autogrill stabilisce che il confronto al livello di punto di vendita, debba avvenire nelle unità di vendita caratterizzate da una pluralità di offerta alla clientela di prodotti/concetti o nei quali siano presenti un numero di collaboratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato pari o superiore a 40 addetti.

L'Integrativo Aziendale conferma la struttura stabilita in precedenza, nel Contratto Integrativo Aziendale del 20 novembre 2001, la quale risponde a due obiettivi: primo, agevolare il passaggio di informazioni dal livello nazionale e/o di punto vendita, e il secondo, di rendere esigibile il confronto costruttivo/preventivo.

A tal proposito l'Accordo stabilisce, nell'ipotesi in cui il confronto preventivo a livello di punto di vendita configuri posizioni fra loro contrastanti e non

conciliabili, una procedura al livello superiore al fine di prevenire e/o ricomporre eventuali conflitti.

Anche a livello di unità produttiva sono previsti momenti di confronto relativamente a problematiche come: le ristrutturazioni, l'articolazione dell'orario di lavoro, le dimissioni e le scadenze concessioni e il franchising<sup>253</sup>.

Infine, in tema di relazioni sindacali sembra utile illustrare alcuni dati relativi all'anno 2009 per Autogrill Italia: nel corso del 2009, su un totale di collaboratori pari a 11.689, sono sorte 107 cause di contenzioso (11% in meno rispetto al 2008) che hanno riguardato prevalentemente l'impugnazione di licenziamento per giusta causa e la nullità della motivazione addotta per la stipula di contratti a termine. Infine occorre rilevare che il tasso di sindacalizzazione nel 2009 è stato pari al 42%, aumentato di un punto percentuale rispetto al 2008 e di 7 punti percentuali rispetto al 2007<sup>254</sup>.

## **1.6 Premio di risultato**

Il Contratto Integrativo Aziendale Autogrill del 2006 definisce il premio di risultato nel rispetto del protocollo del 23 luglio 1993, stabilendo che le erogazioni debbano essere strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività e di altre variabili che esprimono l'andamento economico dell'azienda.

Il meccanismo per l'erogazione del premio era già previsto nell'Accordo Aziendale del 2001, nel quale Autogrill delineò le caratteristiche generali del premio: doveva essere variabile, legato a dei parametri tesi a migliorare i risultati e la competitività aziendale ed infine stabiliva che doveva essere uniforme in tutti i punti di vendita.

Il meccanismo previsto per l'erogazione del premio è correlato all'andamento di quattro parametri, il primo, legato al Margine Operativo Lordo (MOL) di tutto il gruppo aziendale, gli altri relativi allo sviluppo del fatturato, alla produttività, alla qualità, riferiti alle singole unità di vendita.

---

<sup>253</sup> Per un approfondimento sul tema dei diritti informazione si veda TREU T., NEGRELLI S., *I diritti di informazione nell'impresa*, Il Mulino, 1985.

<sup>254</sup> AUTOGRILL SPA, *Rapporto di Sostenibilità 2009 – A Future*, p. 22, 2010, in [www.autogrill.com](http://www.autogrill.com), sostenibilità, *Rapporto di Sostenibilità 2009*.

Di seguito verranno esaminati i singoli parametri e l'articolazione del meccanismo erogatore del premio di risultato.

Il MOL è un indicatore di redditività<sup>255</sup> dato dalla differenza tra valore della produzione e costi della produzione sommando gli ammortamenti immateriali e materiali. Tale parametro misura l'efficienza dell'azienda in quanto indica con quanti costi un'azienda riesce a fare un certo fatturato. L'accordo stabilisce che la quota del premio legato al MOL, il 20%, matura interamente al superamento di un valore pari al valore conseguito, in cifra fissa, nell'anno 2005 (pari a € 145.226.182), calcolato in euro ed incrementato in misura pari al tasso di inflazione generale (Indice Istat) per tutta la durata del contratto<sup>256</sup>.

Il parametro legato alla crescita e lo sviluppo del fatturato è correlato al dato relativo alle cd *vendite principali* ed è misurato in ciascuna unità di vendita. Il contratto aziendale prevede che le quote si riferiscano a ciascuna unità operativa in funzione del proprio risultato e dell'incremento conseguito. Qualora il fatturato sia superiore a quello dell'anno precedente l'accordo stabilisce tre fasce di risultato a cui sono legate tre quote di premio, come descritto nella tabella riportata sotto.

L'andamento della produttività è misurato dal parametro cd *Margine Operativo*<sup>257</sup> che indica la quantità media di Margine ore lavorate conseguita in un'ora di lavoro ed esprime la differenza tra ricavo e costo di tutti i prodotti venduti. L'accordo stabilisce, inoltre, che l'andamento della produttività venga misurato in ciascuna unità di vendita considerando le ore effettivamente prestate di tutto il personale. Come per il parametro legato al fatturato, l'accordo prevede che qualora la produttività misurata sia superiore a quella dell'anno precedente venga attribuita una delle tre fasce di risultato le quali sono legate a tre quote di premio, come descritto

---

<sup>255</sup> Per un approfondimento sui premi collegati alla redditività e la partecipazione agli utili si veda il capitolo dedicato alla retribuzione di ICHINO P., *Il contratto di lavoro - vol. II, Soggetti e oggetto, sicurezza del lavoro, retribuzione, qualità, luogo e tempo della prestazione*, Giuffrè editore, 2003.

<sup>256</sup> Autogrill definisce il Margine Operativo Lordo come una «voce del conto economico riclassificato a cui si perviene sommando gli ammortamenti al risultato operativo. Si può ottenere anche sottraendo dai ricavi i costi della gestione caratteristica ad esclusione degli ammortamenti» in [www.autogrill.com](http://www.autogrill.com), Il gruppo, *Glossario*.

<sup>257</sup> Autogrill definisce *Margine Operativo* come il «risultato economico intermedio, chiamato anche utile operativo, risultato operativo o reddito operativo, relativo alla sola gestione caratteristica di un'impresa e che quindi prescinde dalle componenti reddituali finanziarie, non caratteristiche, straordinarie e fiscali. Nel conto economico riclassificato si ottiene sommando all'utile netto le imposte e tasse, gli oneri finanziari e i componenti straordinari di reddito, o sottraendo dai ricavi tutti i costi della gestione caratteristica compresi gli ammortamenti». in [www.autogrill.com](http://www.autogrill.com), Il gruppo, *Glossario*.

nella tabella sottostante. Tuttavia il contratto aziendale stabilisce una quota di premio anche nel caso il calcolo della produttività desse un risultato inferiore rispetto al risultato dell'anno precedente.

Il quarto parametro, è riferito alla qualità legata alla verifica periodica sulla soddisfazione del cliente. Autogrill, con il contratto in esame, stabilisce che, a seguito di una verifica periodica della qualità del servizio e di orientamento del cliente, venga attribuito un punteggio per ogni punto di vendita. Come per gli ultimi due parametri anche al parametro della qualità si attribuiscono 3 fasce di risultato a cui sono correlate 3 quote diverse di premio, come descritto nella tabella sotto riportata (Tab. 4.2):

<b>ARTICOLAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO E I SUOI PARAMETRI</b>		
<b>Parametro</b>	<b>Peso</b>	<b>Articolazione</b>
Margine Operativo Lordo	20%	
Crescita e sviluppo del fatturato	35%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• di cui 1a fascia 10,5%</li> <li>• di cui 2a fascia 21%</li> <li>• di cui 3a fascia 35%</li> </ul>
Produttività	25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• di cui 1a fascia 7,5%</li> <li>• di cui 2a fascia 15%</li> <li>• di cui 3a fascia 25%</li> </ul>
Qualità	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• di cui 1a fascia 6%</li> <li>• di cui 2a fascia 12%</li> <li>• di cui 3a fascia 20%</li> </ul>

Tab. 4.2

Per l'erogazione del premio il meccanismo stabilisce che il premio venga erogato in unica soluzione nell'anno successivo a quello a cui si riferisce la consuntivazione ed il calcolo del premio, dopo l'approvazione di bilancio, entro il mese di maggio.

Inoltre l'Accordo prevede che le quote di premio individualmente spettanti vengano erogate in base alle ore ordinarie effettivamente prestate<sup>258</sup>. Inoltre, sono previste delle decurtazioni per coloro che effettuano nell'anno un numero di eventi di malattia breve superiore a 5<sup>259</sup>. A tal proposito, non vengono considerate assenze

<sup>258</sup> L'Accordo stabiliva che il premio spettante venisse erogato in maniera integrale ai dipendenti con un rapporto di lavoro a tempo pieno e in misura proporzionalmente ridotta per un rapporto di lavoro a tempo parziale.

<sup>259</sup> Il Contratto definisce malattia breve un evento di malattia di durata inferiore o pari a 30 giorni. La decurtazione è prevista per ogni evento di malattia breve compreso tra il 6° ed il 10° giorno di 20 Euro, tra l'11° ed il 15° giorno di 30 Euro, dal 16° giorno in poi di 40 Euro comunque sino a eventuale concorrenza della quota di Premio di Risultato individualmente maturata. Gli importi appena descritti vengono proporzionalmente ridotti per i rapporti di lavoro a tempo parziale. Infine, l'Accordo prevede che eventuali quote individuali non attribuite vengano ripartite fra i dipendenti della medesima unità produttiva che abbiano nell'anno un numero di eventi di malattia breve inferiore a 3.

utili alla decurtazione del premio e quindi equiparate all'effettiva presenza al lavoro: le ferie, l'infortunio, la malattia superiore ai 30 giorni di calendario, il ricovero ospedaliero, la convalescenza post-operatoria, i permessi retribuiti di legge e di contratto e la maternità (obbligatoria e facoltativa).

Rispetto al Contratto Integrativo Aziendale del novembre 2001 l'Accordo del 2006 definisce dei nuovi premi per gli anni 2006-2009<sup>260</sup> e stabilisce che le quote di Premio individualmente spettanti vengano erogate anche a favore di quei lavoratori che, dopo la maturazione integrale del Premio (31 dicembre) e prima della sua erogazione (31 maggio dell'anno seguente), siano usciti dalla Società e passati in gestione ad altra azienda subentrante.

### **1.7 Responsabilità sociale**

Il contratto integrativo aziendale del 2006 introduce per la prima volta il tema della responsabilità sociale. L'importanza di questo tema è stata ribadita anche nel Rapporto di sostenibilità 2009 – redatto da Autogrill – nel quale si afferma che «*Per Autogrill la sostenibilità è un acceleratore di innovazione, che va ad accrescere il vantaggio competitivo del Gruppo, oltre che un importante fattore di coinvolgimento e motivazione dei collaboratori. [...] Consapevoli del fatto che la responsabilità principale di ogni impresa è quella di generare valore, Autogrill ritiene importante e strategico che tale obiettivo sia perseguito in linea con le aspettative della società, dei cittadini e dell'ambiente*»<sup>261</sup>.

L'accordo stabilisce delle aree per la promozione di iniziative a favore dello sviluppo sostenibile e del progresso civile ed economico in riferimento a quei dipendenti ricomprensibili nelle categorie deboli, alla tutela delle condizioni di lavoro, all'erogazione di prodotti sicuri per il consumatore e alla riduzione dell'impatto ambientale.

Il Contratto affronta altri argomenti legati alla “*sensibilità nei confronti della persona*” come ad esempio la disabilità e il diritto allo studio.

---

<sup>260</sup> Gli importi (lordi), riferiti al 100% del Premio, definiti nell'accordo del 2006 erano per l'anno 2006 (erogazione 2007) € 1.100, per l'anno 2007 (erogazione 2008) € 1.150, per l'anno 2008 (erogazione 2009) € 1.150 ed infine per l'anno 2009 (erogazione 2010) € 1.200.

<sup>261</sup> AUTOGRILL SPA, *Rapporto di Sostenibilità 2009 – A Future*, p. 22, 2010, in [www.autogrill.com](http://www.autogrill.com), sostenibilità, *Rapporto di Sostenibilità 2009*.

Infatti relativamente al primo tema Autogrill, nell'Accordo del 2006, definisce una politica nei confronti dei disabili rivolta, sia agli utenti portatori di handicap, per consentire una facile accessibilità ai propri servizi, sia ai lavoratori disabili<sup>262</sup>. A tal proposito, al fine di agevolare e favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili, Autogrill prevede una apposita procedura aziendale, con l'intervento della struttura medica interna all'azienda, che permetta di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto di lavoro più adatto, sia in termini di collocazione oraria che di mansione richiesta.

Infine per quanto riguarda il diritto allo studio, in riferimento all'art 126 del CCNL Turismo 2003 relativo ai permessi per lavoratori studenti (diritto allo studio), l'Integrativo Aziendale del 2006 stabiliva che tali lavoratori potessero usufruire del monte ore, di 150 ore procapite, anche in un periodo temporale inferiore al triennio.

In questo capitolo è stato esaminato il contratto aziendale di una delle più importanti imprese dei pubblici esercizi. Dall'analisi del contratto emerge che i temi affrontati da una grande impresa come Autogrill sono simili ai temi affrontati a livello territoriale dalle piccole imprese dei pubblici esercizi (v. *supra* cap. 2). Del resto l'azienda ha caratteristiche in comune con la micro-impresa del settore dei pubblici esercizi, come ad esempio la dimensione occupazionale delle donne, il ricorso a strumenti flessibili ed il lavoro a tempo parziale.

---

<sup>262</sup> A livello italiano, Autogrill ha promosso insieme ad altre aziende la giornata "Diversità al lavoro", promosso da Fondazione Sodalitas, UNAR (Unione Nazionale Antidiscriminazioni Razziali in seno al Ministero Pari Opportunità) e Fondazione Adecco, per permettere ai grandi gruppi di incontrare giovani candidati portatori di handicap. Per un approfondimento si veda [www.diversitalavoro.it](http://www.diversitalavoro.it)

## BIBLIOGRAFIA

ANGEM, FIPE, *Rapporto sulla ristorazione collettiva*, Angem-Fipe, 2002 reperibile presso la sede nazionale FIPE.

ASSEMBLEA CNEL, *Considerazioni ed indicazioni su “le relazioni sindacali in Italia”*, 12 luglio 1994

AUTOGRILL SPA, *Rapporto di Sostenibilità 2009 – A Future*, 2010, in [www.autogrill.com](http://www.autogrill.com), *sostenibilità, Rapporto di Sostenibilità 2009*.

BAGLIONI G., MILANI R., *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Milano, 1990.

BAGLIONI M., *Governare la contrattazione - Le relazioni industriali in un contesto locale*, Franco Angeli, 1997.

BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, 2007

BIAGIOLI M., CAROLEO F.E., DESTEFANIS S., *Struttura della contrattazione differenziali salariali e occupazione in ambiti regionali*, Edizioni Scientifiche Italiane, 1999

BRUNETTA R., CUCCHIARELLI A., NADDEO P., TRONTI L., *Politica dei redditi e struttura della contrattazione*, Ediesse-Edizioni lavoro, 1994

CANTINO V., *L'economia delle imprese di ristorazione collettiva*, Giuffrè Editore, 1994

CGIL – OSSERVATORIO SULLA CONTRATTAZIONE, *Analisi della contrattazione di II° livello e degli andamenti dal 1996 al 2006 sui dati dell'archivio nazionale della CGIL*, 7 gennaio 2008 in [www.cgil.it/contrattazione/Default.aspx](http://www.cgil.it/contrattazione/Default.aspx).

DE LUCA TAMAJO R., *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, Rivista italiana di diritto del lavoro anno IV-1985

DI GIOACCHINO R., GIUGNI G., *Terziario e Contrattazione – Una proposta di innovazione del modello contrattuale e del sistema di relazioni industriali*, Ediesse, 1991

ENTE BILATERALE DELLA PROVINCIA DI TREVISO COMMERCIO TURISMO E SERVIZI - EBICOM, *Raccolta accordi provinciali Terziario e Turismo della provincia di Treviso*, Treviso, 2002

ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO, MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, FONDO SOCIALE EUROPEO, *La Sala – strumenti per la formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato e di formazione lavoro*, progetto “Giotto” realizzato nell’ambito del programma operativo multiregionale 940028/1/1, Roma, 1999

FAGIANI S., LOCARNO A., ONETO G., SESTITO P., *Risultati e problemi di un quinquennio di politica dei redditi: una prima valutazione quantitativa*, Banca d’Italia Temi di discussione n. 329, Marzo 1998

FAITA, FEDERALBERGHI, FEDERRETI, FIAVET, FIPE, *Il quadro di riferimento economico delle imprese del turismo*, 21 settembre 2009, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

FALCONE S., MICHELAGNOLI A., *Esperienze e riflessioni sulla contrattazione nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi*, Laboratorio Terziario semestrale n. 1 del 2007 Anno I – Fisascat-CISL, 2007

FISASCAT, *Contrattazione di 2° livello*, Ufficio studi e ricerche Laboratorio Terziario, 2010

GIACCONE M., *Contrattazione territoriale e bilateralità nel settore terziario in Veneto*, Ires veneto Paper n. 63, 2008

GIOVANNACCI M. V., *La contrattazione integrativa nel commercio*, Istituto per la promozione dei lavoratori IPL-AFI, documentazione n. 26 Anno 9 settembre 2004

GIUGNI G., *Diritto Sindacale*, Cacucci editore, 1981

GIUGNI G., *Diritto Sindacale*, Cacucci editore, 2010

ICHINO P. , *Breve storia della contrattazione articolata*, in *Lavoce.info*, 19 Luglio 2004.

ICHINO P., *Il contratto di lavoro - vol. II, Soggetti e oggetto, sicurezza del lavoro, retribuzione, qualità, luogo e tempo della prestazione*, Giuffrè editore, 2003.

LASSANDARI A., *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè Editore, 2001.

MARCHETTI A., NEGRELLI S., PONZELLINI A., TEMPIA A., *Le relazioni sindacali nel commercio*, Milano, pp 27 ss, 1989.

MARIUCCI L., *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, p. 40, 1985

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, a cura di Sacconi M., Biagi M., Dell’Aringa C., Forlani N., Reboani P., Sestito P., Roma, Ottobre 2001, in [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it), indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva*.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Taluni fenomeni distorsivi del mercato del lavoro: lavoro nero, caporalato e sfruttamento della manodopera straniera*, Indagine conoscitiva della XI Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, 29 aprile 2010, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Archivio storico, *Lavoro irregolare*.

NUCARA A. M., CANDIDO A. G., *La disciplina del lavoro extra – seconda edizione*, EDIZIONI ISTA Federalberghi & Format, 2007.

PIETROCARLO A., WINKLER B., *Den Beruf eines Tischlers ausüben, oder ein Tischler sein? “Fare” il falegname o “essere” un falegname?*, Bollettino speciale Adapt n. 14 del 13 aprile 2010, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Bollettino Adapt, *Speciale*.

PIZZORNO A., *I soggetti del pluralismo*, Il Mulino, 1980

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO - AGENZIA DEL LAVORO, *Osservatorio del mercato del lavoro Il settore turistico-alberghiero Occupazione, strutture ricettive e ipotesi di sviluppo*, bollettino di documentazione sulle politiche del lavoro – Provincia Autonoma di Trento, 1995.

RASCHI R., DI AICHELBURG U., CANTINI C., REINA G., COLOMBO M., *Manuale della ristorazione collettiva*, ISPER Edizioni, numero 20.

ROMAGNOLI T., TREU T., *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Il Mulino, 1977.

ROSSI F. V., *Gli anni delle contraddizioni. Una lettura della crisi della Relazioni Industriali: editoriali e note di ASAP-Notizie sindacali (1980-1984)*, ASAP, 1984.

SBRAGA L., ERBA G. R., *Pubblici esercizi Movimprese 2007*, Ufficio Studi Fipe, 2008, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

SBRAGA L., ERBA G. R., *Osservatorio sul mercato del lavoro nei pubblici esercizi*, Ufficio Studi Fipe, Novembre 2009, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

SCIARRA S., *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, Franco Angeli, 1985.

TREU T., NEGRELLI S., *I diritti di informazione nell'impresa*, Il Mulino, 1985.

UNIVERSITÀ DI FIRENZE, *La contrattazione collettiva articolata, Relazioni dei Proff. Giugni, Branca, Grandi, Romagnoli, Flammia, Loriga, Pera*, Giuffrè Editore, 1971.

VALCAVI D., *Linee di sviluppo della contrattazione collettiva*, Diritto del lavoro e relazioni sindacali n. 4 Edizioni Isper.

ZILIO GRANDI G., FOFFANO S., *Sulla contrattazione e i suoi livelli*, Dossier Adapt, n. 21 del 12 Novembre 2009, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Pubblicazioni, Dossier Adapt

ZILIO GRANDI G., *La retribuzione Fonti struttura funzioni*, Jovene editore, 1996

### **Accordi Interconfederali, Protocolli tra Governo e Parti sociali e documenti vari**

1927, Carta del lavoro, approvata il 21 Aprile del 1927 dal Gran Consiglio del Fascismo in [www.historia.unimi.it/sezione/fonti/codificazione/cartalavoro.pdf](http://www.historia.unimi.it/sezione/fonti/codificazione/cartalavoro.pdf), dipartimento di Storia dell'Università degli Studi di Milano

1948, Accordo sul riordino della retribuzione del 27 gennaio 1948, sottoscritto da FIPE e FILAM, in allegato al Contratto Nazionale Normativo di Lavoro per i dipendenti da ristoranti, trattorie ed esercizi similari del 27 gennaio 1948, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

1975, Accordo Interconfederale del 25 gennaio 1975, sottoscritto da Confederazione Generale dell'Industria Italiana, CGIL, CISL, UIL, CISAL, CISNAL, CONFAL, in [www.portalecnel.it](http://www.portalecnel.it), Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro, *Accordi Interconfederali*.

1975, Accordo Interconfederale del 14 febbraio 1975 per la modifica dell'indennità di contingenza, l'aumento salariale e la maggiorazione degli assegni familiari, per il settore commercio e turismo, sottoscritto da Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e dalla Federazione Unitaria CGIL-

CISL-UIL, in *www.portalecnel.it*, Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro, *Accordi Interconfederali*.

1979, Accordo Nazionale per i cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva, del 9 aprile 1979, sottoscritto da FIPE, ANGEM, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS, Allegato C al Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo del 10 aprile 1979.

1983, Accordo del 22 gennaio 1983 Protocollo globale d'intesa sul costo del lavoro, *sottoscritto da* Governo, Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, in *www.csmb.unimore.it*, indice A-Z, voce *Relazioni Industriali*.

1992, Protocollo sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione e il costo del lavoro, del 31 luglio 1992, sottoscritto da Governo e parti sociali, in *www.csmb.unimore.it*, indice A-Z, voce *Relazioni Industriali*.

1993, Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, del 3 luglio 1993, sottoscritto da Governo e parti sociali, in *www.csmb.unimore.it*, indice A-Z, voce *Relazioni Industriali*.

1998, Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998, pp. 6 ss., in *www.csmb.unimore.it*, indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva*.

2008, Avviso comune settore turismo – attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla Legge 24 dicembre 2007, n 247, del 12 giugno 2008, sottoscritta da FIPE, FEDERALBERGHI, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS –, reperibile presso la sede nazionale FIPE.

2008, Linee guida per la riforma della contrattazione collettiva, del 17 dicembre 2008, sottoscritto da Confcommercio, le Organizzazioni Sindacali confederali CISL e UIL, in *www.portalecnel.it*, Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro, *Accordi Interconfederali*.

2009, Accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, sottoscritto da Governo e parti sociali in *www.portalecnel.it*, Archivi e Banche dati, *Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro*

2009, Accordo Interconfederale per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, del 15 aprile 2009, sottoscritto

da Confindustria, le Organizzazioni Sindacali confederali CISL e UIL, in [www.portalecnel.it](http://www.portalecnel.it), Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro, *Accordi Interconfederali*.

### **Chiarimenti, Interpelli Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare n. 4 del 3 febbraio 2005, in [www.lavoro.gov.it/Lavoro](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro), Normativa.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Apprendistato professionalizzante nelle attività a carattere stagionale – Risposta all’interpello n. 25/I/0003769, Roma 2 maggio 2006, in [www.lavoro.gov.it/Lavoro](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro), Interpello, voce *Apprendistato*.

Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali, Art. 23, D.L. n. 112/2008 convertito dalla L. n. 133/2008 - Apprendistato professionalizzante – Chiarimenti, Prot. 25/SEGR/0015658, circolare n. 27, Roma 10 novembre 2008, in [www.lavoro.gov.it/Lavoro](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro), Normativa.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – contratto di apprendistato professionalizzante e formazione esclusivamente interna – sentenza della Corte Costituzionale n. 176/2010 – apprendistato “ciclico” (c.d. stagionale) – chiarimenti., Interpello n. 25/2010, Prot. 25/I/0010317, Roma 10 giugno 2010, in [www.lavoro.gov.it/Lavoro](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro), Interpello, voce *Apprendistato*.

### **Contratti Collettivi Nazionali<sup>263</sup>**

1933, Contratto Nazionale di Lavoro per il personale di caffè, bars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie e di ogni altro esercizio simile, del 21 aprile 1933, sottoscritto da FEDERAZIONE NAZIONALE FASCISTA PUBBLICI ESERCIZI, CONFEDERAZIONE NAZIONALE DEI SINDACATI FASCISTI DEL COMMERCIO.

1933, Contratto Nazionale di Lavoro per il personale di ristoranti, trattorie, piccole trattorie ed osterie con cucina, del 21 aprile 1933, sottoscritto da FEDERAZIONE NAZIONALE FASCISTA PUBBLICI ESERCIZI, CONFEDERAZIONE NAZIONALE DEI SINDACATI FASCISTI DEL COMMERCIO.

---

<sup>263</sup> Reperibili presso la sede nazionale FIPE.

1933, Contratto Nazionale di Lavoro per gli addetti ai laboratori di pasticceria, del 22 luglio 1933. sottoscritto da FEDERAZIONE NAZIONALE FASCISTA PUBBLICI ESERCIZI, CONFEDERAZIONE NAZIONALE DEI SINDACATI FASCISTI DEL COMMERCIO.

1935, Contratto Nazionale di Lavoro per gli impiegati dei ristoranti, caffè, pasticcerie, confetterie ed esercenti ed esercizi affini, del 29 Gennaio 1935, sottoscritto da FEDERAZIONE NAZIONALE FASCISTA PUBBLICI ESERCIZI, FEDERAZIONE NAZIONALE DEI SINDACATI FASCISTI LAVORATORI DEL TURISMO E DELL'OSPITALITÀ, FEDERAZIONE NAZIONALE FASCISTA DELLE COOPERATIVE DI CONSUMO.

1936, Contratto Nazionale di Lavoro per gli orchestrali scritturati dai caffè, bars, ristoranti, pasticcerie ed esercizi simili, del 10 aprile 1936, sottoscritto da FEDERAZIONE NAZIONALE FASCISTA PUBBLICI ESERCIZI, SINDACATO NAZIONALE FASCISTA ORCHESTRALI E BANDISTI.

1954, Contratto Nazionale Normativo di lavoro per i dipendenti da Ristoranti e trattorie, del 23 ottobre 1954, sottoscritto da FIPE, FISAC, FILAM, UILAM.

1954, Contratto Nazionale Normativo di lavoro per i dipendenti caffè bars birrerie gelaterie pasticcerie sale da ballo, del 23 ottobre 1954, sottoscritto da FIPE, FISAC, FILAM, UILAM.

1959, Contratto Nazionale Normativo di lavoro per i dipendenti da caffè bars birrerie gelaterie pasticcerie sale da ballo, del 15 maggio 1959, sottoscritto da FIPE, FISASCA, FILAM, UILAM, AMPE-CISNAL.

1959, Contratto Nazionale Normativo di lavoro per i dipendenti da Ristoranti e trattorie del 15 maggio 1959, sottoscritto da FIPE, FISASCA, FILAM, UILAM, AMPE-CISNAL.

1962, Contratto Nazionale per i dipendenti da stabilimenti balneari marini, lacuali, fluviali, pisciali, del 2 agosto 1962, sottoscritto da FIPE, FISASCAT, FILCAMS, UILAMT, FISNALCTA, SNILAB, CISNAL.

1967, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da caffè, bars, pasticcerie e confetterie, del 14 luglio 1967, sottoscritto da FIPE, FILCAMS, FISASCAT, UILAMT, AMPE-CISNAL.

1967, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da ristoranti e trattorie, del 14 luglio 1967, sottoscritto da FIPE, FILCAMS, FISASCAT, UILAMT, AMPE-CISNAL.

1970, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da pubblici esercizi, del 13 Marzo 1970, sottoscritto da FIPE, FICALMS, FISASCAT, UILAMT, FISNALCTA-CISNAL, SNILAMPE-CISNAL.

1973, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da pubblici esercizi, del 19 Ottobre 1973, sottoscritto da FIPE, FICALMS, FISASCAT, UILAMT, FISNALCTA-CISNAL, SNILAMPE-CISNAL.

1976, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da pubblici esercizi, del 14 Luglio 1976, sottoscritto da FAIAT, FIPE, ASAP, FICALMS, FISASCAT, UILAMT, FISNALCTA-CISNAL, SNILAMPE-CISNAL.

1982, Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 8 luglio 1982 sottoscritto, da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, ASAP, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS;

1986, Ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo (8 luglio 1982), del 17 giugno 1986, sottoscritta da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, ASAP, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

1987, Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 16 febbraio 1987, sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, ASAP, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

1991, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 30 maggio 1991, sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, ASAP, INTERSIND, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

1994, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 6 ottobre 1994, sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, INTERSIND, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

1999, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo del 22 gennaio 1999, sottoscritto da FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

2003, Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo del 19 luglio 2003 sottoscritto da FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

2007, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 27 luglio 2007, sottoscritto da FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

2010, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, del 20 febbraio 2010, sottoscritto da FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FICALMS, FISASCAT, UILTUCS.

### **Contratti integrativi<sup>264</sup>**

1968, Accordo Provinciale Integrativo del Contratto Nazionale Normativo di Lavoro per i dipendenti da caffè, bar, birrerie, gelaterie, pasticcerie, bottiglierie ed esercizi similari di Roma e provincia del 8 aprile 1968 sottoscritto da ASSOBAR, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILAMT-UIL, AMPE-CISNAL.

1960, Contratto Integrativo Provinciale del Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da locali notturni di Roma del 19 dicembre 1960 sottoscritto da ASSOCIAZIONE ROMANA LOCALI CON ORCHESTRA VARIETÀ E BALLO DI ROMA E PROVINCIA FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILAMT-UIL, AMPE-CISNAL.

1979, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Mantova, del 14 dicembre 1979, sottoscritto da UNIONE COMMERCianti DELLA PROVINCIA DI MANTOVA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Bologna, del 10 gennaio 1980, sottoscritto da ASSOCIAZIONI COMMERCianti DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Aziendale GE.ME.AZ. (BOLOGNA), del 10 gennaio 1980, sottoscritto da GE.ME.AZ. CUSIN ALIMENTARI SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Lecce, del 12 febbraio 1980, sottoscritto da ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

---

<sup>264</sup> Reperibili presso la sede nazionale FIPE.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Parma, del 17 marzo 1980, sottoscritto da ASSOCIAZIONE COMMERCianti DELLA PROVINCIA DI PARMA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Rieti, del 6 aprile 1980, sottoscritto da ASSOCIAZIONE COMMERCianti - SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI RIETI, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Novara, del 9 aprile 1980, sottoscritto da ASSOCIAZIONE DEI COMMERCianti E DEL TURISMO DELLA PROVINCIA DI NOVARA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Aziendale novara ge me az, del 9 aprile 1980, sottoscritto da GE.ME.AZ., FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Varese, del 23 aprile 1980, sottoscritto da UNIONE DELLE ASSOCIAZIONI COMMERCianti DELLA PROVINCIA DI VARESE, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Aziendale varese ge me az (VARESE), del 23 aprile 1980, sottoscritto da GE.ME.AZ. SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Frosinone, del 6 maggio 1980, sottoscritto da UNIONE COMMERCIO E TURISMO - SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI FROSINONE, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Latina, del 6 maggio 1980, sottoscritto da UNIONE COMMERCianti - FIPE SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI LATINA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Viterbo, del 6 maggio 1980, sottoscritto da ASSOCIAZIONE COMMERCianti - SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI VITERBO, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Cuneo, del 16 maggio 1980, sottoscritto da ASSOCIAZIONE ESERCENTI DELLA PROVINCIA DI CUNEO, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Savona, del 27 maggio 1980, sottoscritto da FEDERAZIONE ESERCIZI PUBBLICI DI SAVONA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Firenze, del 14 luglio 1980, sottoscritto da UNIONE COMMERCianti - FIPE SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Napoli, del 20 ottobre 1980, sottoscritto da ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ESERCENTI PUBBLICI DI NAPOLI, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Treviso, del 3 dicembre 1980, sottoscritto da UNIONE COMMERCianti ED ESERCENTI DELLA PROVINCIA DI TREVISO, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1980, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Belluno, del 18 dicembre 1980, sottoscritto da ASSOCIAZIONE COMMERCianti DI BELLUNO, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1981, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Vicenza, del 4 marzo 1981, sottoscritto da ASSOCIAZIONE COMMERCianti - ESERCENTI E DEL TURISMO DELLA PROVINCIA DI VICENZA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1981, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Salerno, del 30 marzo 1981, sottoscritto da ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ESERCENTI PUBBLICI DI SALERNO, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1981, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Caserta, del 31 marzo 1981, sottoscritto da ASCOM DI CASERTA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1981, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Pavia, del 15 luglio 1981, sottoscritto da SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI PAVIA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1988, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Siracusa, del 15 marzo 1988, sottoscritto da ASCOM DI SIRACUSA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1988, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Brindisi, del 18 aprile 1988, sottoscritto da ASSOCIAZIONI DEL COMMERCIO E DEL TURISMO DELLA PROVINCIA DI BRINDISI, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Alessandria, del 13 marzo 1989, sottoscritto da SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Pordenone, del 16 marzo 1989, sottoscritto da ASCOM FIPE, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Venezia, del 20 marzo 1989, sottoscritto da FIPE DI VENEZIA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Modena, del 21 marzo 1989, sottoscritto da ASCOM FIPE DI MODENA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Modena, del 21 marzo 1989, sottoscritto da ASCOM FIPE DI MODENA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Modena, del 21 marzo 1989, sottoscritto da ASCOM FIPE DI MODENA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Roma, del 21 aprile 1989, sottoscritto da UNIONE COMMERCianti DI ROMA E PROVINCIA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Bergamo, del 9 maggio 1989, sottoscritto da ASSOCIAZIONE ESERCENTI E COMMERCianti DELLA PROVINCIA DI BERGAMO, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Torino, del 11 maggio 1989, sottoscritto da EPAT - ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI PUBBLICI ESERCIZI DI TORINO, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Milano, del 16 maggio 1989, sottoscritto da ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI PUBBLICI ESERCIZI DI MILANO, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Genova, del 23 maggio 1989, sottoscritto da FEPAG, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Brescia, del 29 maggio 1989, sottoscritto da SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI BRESCIA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Como, del 30 maggio 1989, sottoscritto da UNIONE PROVINCIALE COMMERCIO TURISMO E SERVIZI DI COMO, UNIONE COMMERCianti LECCHESI DI LECCO, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Ferrara, del 2 giugno 1989, sottoscritto da ASCOM FIPE DI FERRARA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Provinciale di Ferrara, del 17 giugno 1989, sottoscritto da ASCOM FIPE DI FERRARA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di La Spezia, del 13 luglio 1989, sottoscritto da UNIONE COMMERCIO E SERVIZI DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1989, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Vercelli, del 26 settembre 1989, sottoscritto da ASSOCIAZIONE COMMERCianti DELLA PROVINCIA DI VERCELLI, ANGEM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1990, Contratto Provinciale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Imperia, del 8 ottobre 1990, sottoscritto da UNIONE COMMERCianti PROVINCIALE, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, ASSOCIAZIONE ALBERGATORI PROVINCIALE, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO PROVINCIALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1993, Contratto Integrativo Regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della regione Marche, del 27 giugno 1993, sottoscritto da FAIAT,

FIPE, FIAVET, FAITA, UNIONE REGIONALE DELLA CONFCOMMERCIO, SEGRETERIE REGIONALI FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1993, Contratto Provinciale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende alberghiere e da pubblici esercizi della provincia di Venezia, del 3 dicembre 1993, sottoscritto da ASSOCIAZIONE VENEZIANA ALBERGATORI (AVAFAIAT), ASSOCIAZIONE ESERCENTI PUBBLICI ESERCIZI (AEPEFIPE), FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1994, Accordo per l'individuazione del periodo per le assunzioni stagionali di contratti a temine - Taormina, del 22 febbraio 1994, sottoscritto da ASSOCIAZIONE ALBERGATORI DI TAORMINA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1994, Contratto Integrativo Regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Marche – integrativo del C.C.N.L. 30 maggio 1991, del 31 maggio 1994, sottoscritto da FAIAT, FIPE, FIAVET, FAITA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1995, Contratto Provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Ravenna - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 8 agosto 1995, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO RAVENNA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1996, Accordo aggiuntivo al contratto integrativo locale Taormina (Messina), del 27 marzo 1996, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1996, Accordo aggiuntivo al contratto integrativo locale giardini naxos (Giardini Naxos), del 24 settembre 1996, sottoscritto da ASSOCIAZIONE ALBERGATORI GIARDINI NAXOS, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1997, Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 19 gennaio 1997, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1997, Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 22 gennaio 1997, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1997, Accordo Sindacale Territoriale - sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (Treviso), del 8 aprile 1997, sottoscritto da UNIONE COMMERCIO TURISMO SERVIZI

DELLA PROVINCIA DI TREVISO - CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL ,  
UILTUCS-UIL.

1997, Contratto Provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Modena - Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 29 aprile 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO MODENA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1997, Contratto Provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Modena - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 29 aprile 1997, sottoscritto da CONFEDERAZIONE ITALIANA ESERCENTI ATTIVITÀ COMMERCIALI TURISTICHE E DEI SERVIZI MODENA (CONFESERCENTI), FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1997, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Ravenna per le aziende della ristorazione collettiva, del 14 maggio 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO RAVENNA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1997, Contratto Integrativo Provinciale del CCNL dipendenti da aziende del settore turismo (Imperia), del 25 agosto 1997, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA-UNIONE COMMERCianti, SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI E SETTORE STABILIMENTI BALNEARI, FEDERALBERGHI IMPERIA, SINDACATO PROVINCIALE CAMPEGGI E VILLAGGI, SINDACATO REGIONALE AGENZIE DI VIAGGIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL.

1997, Contratto Regionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Sicilia, del 10 ottobre 1997, sottoscritto da FIAVET, URAS (UNIONE REGIONALE ALBERGATORI SICILIANI), FIPE, FAITA, CONFESERCENTI, UILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1997, Contratto Regionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Sicilia, del 10 ottobre 1997, sottoscritto da FIAVET, URAS (UNIONE REGIONALE ALBERGATORI SICILIANI), FIPE, FAITA, CONFESERCENTI, UILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1997, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Parma per le aziende della ristorazione collettiva, del 22 dicembre 1997, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO PARMA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1999, Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 5 marzo 1999, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1999, Chiarimento a verbale al Contratto Integrativo Locale (Giardini Naxos), del 10 marzo 1999, sottoscritto da ASSOCIAZIONE ALBERGATORI GIARDINI NAXOS, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

1999, Testo dell'accordo sui contratti a tempo determinato estivi - Bolzano, del 14 marzo 1999, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK – UILTUCS.

1999, Commissione paritetica regione Valle D'Aosta per la conciliazione delle vertenze di lavoro- settore turismo (Aosta), del 13 aprile 1999, sottoscritto da ADAVA – ASSOCIAZIONE DEGLI ALBERGATORI VALLE D'AOSTA, ASCOM – CONFCOMMERCIO VALLE D'AOSTA, CGIL – FILCAMS, CISL – FISASCAT, UIL – UILTUCS E SAVT – TURISMO DELLA REGIONE VALLE D'AOSTA.

1999, Testo dell'accordo sui contratti a tempo determinato estivi - Bolzano, del 21 aprile 1999, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK – UILTUCS.

1999, Accordi Territoriali delle aziende del settore turismo e pubblici esercizi (Bolzano), del 1 luglio 1999, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK – UILTUCS.

1999, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Belluno, del 12 novembre 1999, sottoscritto da ASCOM, FEDERALBERGHI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2000, Accordo assunzioni contratti a termine (Imperia), del 18 aprile 2000, sottoscritto da CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI IMPERIA , FILCAMS–CGIL, FISASCAT–CISL, UILTUCS-UIL.

2000, Ipotesi di accordo quadro regionale turismo Sicilia, del 20 aprile 2000, sottoscritto da FIAVET, URAS (UNIONE REGIONALE ALBERGATORI SICILIANI), FIPE, FAITA, CONFESERCENTI, UILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2000, Contratto Provinciale Integrativo per i dipendenti da imprese del terziario, distribuzione e servizi della provincia di Treviso, del 28 aprile 2000, sottoscritto da UNIONE COMMERCIO TURISMO SERVIZI DELLA PROVINCIA DI TREVISO - CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2000, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo di Roma- Integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 31 luglio 2000, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2000, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Pesaro e Urbino, del 1 dicembre 2000, sottoscritto da CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2000, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Ravenna per le aziende della ristorazione collettiva, del 22 dicembre 2000, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO RAVENNA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2001, Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 1 gennaio 2001, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2001, Accordo Integrativo Locale (Taormina), del 23 febbraio 2001, sottoscritto da ASSOCIAZIONE ALBERGATORI DI TAORMINA, UILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2001, Testo dell'accordo sui contratti a tempo determinato estivi - Bolzano, del 13 marzo 2001, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS - LHFD, CISL/SGB - FISASCAT, UIL/SGK - UILTUCS.

2001, Protocollo d'intesa per le aziende della ristorazione collettiva (Roma), del 30 aprile 2001, sottoscritto da FIPE, ANGEM, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL.

2001, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Sondrio, del 21 maggio 2001, sottoscritto da UNIONE DEL COMMERCIO, DEL TURISMO E DEI SERVIZI PROVINCIALI - CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2001, Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del C.C.N.L. 6 ottobre 1994, del 20 giugno 2001, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2001, Contratto Integrativo Locale (Giardini Naxos), del 27 luglio 2001, sottoscritto da ASSOCIAZIONE ALBERGATORI GIARDINI NAXOS, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2001, Contratti Provinciali di Lavoro per i lavoratori dipendenti dalle aziende del settore turismo e pubblici esercizi della provincia di Bolzano, del 10 ottobre 2001, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB-FILCAMS - LHFD, CISL/SGB - FISASCAT, UIL/SGK - UILTUCS.

2001, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Modena per le aziende della ristorazione collettiva, del 5 novembre 2001, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO MODENA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2001, Contratto Integrativo Aziendale Autogrill del 20 novembre 2001 sottoscritto da AUTOGRILL SPA, FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS.

2002, Testo dell'accordo sui contratti a tempo determinato estivi - Bolzano, del 19 aprile 2002, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS - LHFD, CISL/SGB - FISASCAT, UIL/SGK - UILTUCS.

2003, Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 1 gennaio 2003, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2003, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dai pubblici esercizi della provincia di Treviso, del 4 febbraio 2003, sottoscritto da UNASCOM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2003, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dai pubblici esercizi della provincia di Treviso, del 4 febbraio 2003, sottoscritto da UNASCOM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2003, Accordo Integrativo per il settore turismo e pubblici esercizi - Bolzano, del 15 dicembre 2003, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI

(HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK – UILTUCS.

2003, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Ravenna per le aziende della ristorazione collettiva, del 29 dicembre 2003, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO RAVENNA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2004, Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 13 gennaio 2004, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2004, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Palermo, del 6 aprile 2004, sottoscritto da ASSOCIAZIONE ALBERGATORI PALERMO, CONFESERCENTI, FAITA, UILTUCS-UIL, FISASCAT-CISL, FILCAMS-CGIL.

2004, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Roma per le aziende della ristorazione collettiva, del 30 giugno 2004, sottoscritto da URART, APRA, ASSORISTORANTI, FIAVET LAZIO, FAITA LAZIO, S.I.B. LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2004, Accordo sull'apprendistato per i punti di vendita autostradale, del 22 Dicembre 2004, sottoscritto da AUTOGRILL SPA, FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS.

2005, Aggiornamento compensi prestazioni lavoro extra (Messina), del 1 gennaio 2005, sottoscritto da ATA ASSOCIAZIONE TAORMINESE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2005, Accordo Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Belluno, del 15 febbraio 2005, sottoscritto da ASCOM, ASSOCIAZIONE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2005, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Bolzano, del 9 marzo 2005, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK – UILTUCS.

2005, Accordo Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Belluno, del 23 marzo 2005, sottoscritto da ASCOM, ASSOCIAZIONE ALBERGATORI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2005, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Alessandria per le aziende della ristorazione collettiva, del 13 giugno 2005, sottoscritto da ASCOM, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2005, Contratto Regionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio - integrativo del c.c.n.l. 22 gennaio 1999, del 28 giugno 2005, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA – APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2005, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Bologna per le aziende della ristorazione collettiva, del 17 ottobre 2005, sottoscritto da ANGEM, ASCOM BOLOGNA, ASCOM IMOLA, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2005, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Bergamo per le aziende della ristorazione collettiva, del 5 dicembre 2005, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO BERGAMO, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2006, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Bolzano, del 10 aprile 2006, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK – UILTUCS.

2006, Contratto Integrativo Aziendale Autogrill del 19 luglio 2006 sottoscritto da AUTOGRILL SPA, FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS, , reperibile presso la sede nazionale FIPE.

2007, Accordo provinciale ex art 1 comma 1193 l.296/2006 - emersione lavoro sommerso (Messina), del 3 settembre 2007, sottoscritto da CONFCOMMERCIO - MESSINA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2008, Accordo Provinciale ex art 1 comma 1193 l.296/2006 - emersione lavoro sommerso (Messina), del 3 settembre 2007, sottoscritto da CONFCOMMERCIO - MESSINA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2008, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Treviso, del 4 luglio 2008, sottoscritto da UNASCOM - CONFCOMMERCIO DI TREVISO, FEDERALBERGHI DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FIPE DELLA PROVINCIA DI TREVISO, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2008, Accordo Integrativo per il settore turismo e pubblici esercizi - Bolzano, del 27 ottobre 2008, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK – UILTUCS.

2009, Accordo Integrativo Salariale Provinciale di Reggio Emilia per le aziende della ristorazione collettiva, del 10 marzo 2009, sottoscritto da ascom confcommercio REGGIO EMILIA, ANGEM, FIPE, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2009, Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende del settore turismo della provincia di Bolzano, del 16 marzo 2009, sottoscritto da UNIONE ALBERGATORI E PUBBLICI ESERCENTI (HOTELIERS - UND GASTWIRTEVERBAND) DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, ASGB, CGIL/AGB- FILCAMS – LHFD, CISL/SGB – FISASCAT, UIL/SGK – UILTUCS.

2009, Accordo Territoriale di secondo livello settore terziario per la gestione degli effetti della crisi nella provincia di Bologna (con esclusione del territorio di Imola), del 23 marzo 2009, sottoscritto da ASCOM BOLOGNA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2009, Contratto Integrativo del turismo della provincia di Rimini, del 16 giugno 2009, sottoscritto da ASSOCAMPING, ASSOVIAGGI, FIBA, FIEPET, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2009, Contratto Regionale di lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della regione marche, del 14 luglio 2009, sottoscritto da ASSOCIAZIONE DEI COMMERCianti, DEGLI OPERATORI TURISTICI E DEI SERVIZI - CONFESERCENTI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2009, Contratto Regionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo della Regione Lazio, del 24 luglio 2009, sottoscritto da URART, FEDERALBERGHI ROMA – APRA, FAITA, FIPE ROMA E PROVINCIA, FIPE COMITATO REGIONALE LAZIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

2010, Accordo Territoriale di secondo livello settore terziario per la gestione degli effetti della crisi nella provincia di Bologna (con esclusione del territorio di Imola), del 29 gennaio 2010, sottoscritto da ASCOM CONFCOMMERCIO BOLOGNA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

**Relazioni sui lavori delle Commissioni tecniche relative alle trattative dei contratti integrativi territoriali<sup>265</sup>**

2004, Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bologna, del Roma 22 settembre 2004 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, CAMST, CONCERTA, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS).

2004, Relazione sui lavori della Commissione interna Alessandria, del 14 ottobre 2004 (CONFCOMMERCIO ALESSANDRIA, AVENANCE HELIOR, FIPE, SODEXHO SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL).

2004 Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bologna, del 29 ottobre 2004 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, CAMST, CONCERTA, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS).

2004, Relazione sui lavori della Commissione interna Alessandria, del 2 dicembre 2004, (CONFCOMMERCIO ALESSANDRIA, AVENANCE ELIOR, FIPE, SODEXHO SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL).

2005, Relazione sui lavori della Commissione interna Alessandria, del 17 gennaio 2005, (CONFCOMMERCIO ALESSANDRIA, AVENANCE, FIPE, SODEXHO SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL).

2005, Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna, del 24 gennaio 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, GEMEAZ, CAMST, CONCERTA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL).

2005, Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna, del 24 marzo 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, GEMEAZ, CAMST, CONCERTA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL).

2005, Relazione sui lavori della Commissione interna Alessandria, del 5 aprile 2005 (CONFCOMMERCIO ALESSANDRIA, AVENANCE, FIPE, SODEXHO SPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL).

---

<sup>265</sup> Reperibili presso la sede nazionale FIPE.

2005, Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bergamo, del 26 aprile 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO, RAPPRESENTANZA PER LE PICCOLE AZIENDE RISTORAZIONE COLLETTIVA BERGAMO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL).

2005, Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna, del 4 maggio 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, ANGEM, GEMEAZ COUSIN, CAMST, CONCERTA, RISTODLF).

2005, Relazione sui lavori della Commissione interna provincia di Bologna del 24 maggio 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, ANGEM, GEMEAZ COUSIN, CAMST, CONCERTA, RISTODLF, FELSINEA).

2005, Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bergamo, del 25 maggio 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO FISASCAT-CISL).

2005, Relazione della riunione interna relativa al rinnovo dell'integrativo di Bologna, del 12 luglio 2005 (Riunione interna - ASCOM DI BOLOGNA, FIPE ANGEM, CAMST, RISTODLF, CONCERTA).

2005, Relazione sui lavori della Commissione tecnica provincia di Bergamo, del 21 luglio 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL).

2005, Relazione della riunione interna relativa al rinnovo dell'integrativo di Bologna, del 14 settembre 2005 (Riunione interna - ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, ANGEM, CAMST, RISTODLF, CONCERTA).

2005, Relazione della riunione plenaria relativa al rinnovo dell'integrativo di Bologna , del 17 ottobre 2005 (ASCOM DI BOLOGNA, FIPE, ANGEM, CAMST, RISTODLF, CONCERTA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL ).

2005, Relazione sui lavori della Commissione sindacale provincia di Bergamo, del 5 dicembre 2005 (ASCOM BERGAMO, FIPE, SODEXHO, ONAMA, PEDUS, GEMEAZ COUSIN, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL).

### **Circolari Fipe<sup>266</sup>**

Circolare FIPE n. 19 del 1970.

Circolare FIPE n. 40 del 1973.

---

<sup>266</sup> Reperibili presso la sede nazionale FIPE.

Circolare FIPE n. 31 del 1976.

Circolare FIPE n. 14 del 1979.

Circolare FIPE n. 6 del 1999.

Circolare FIPE n. 49 del 2003.

Circolare FIPE n. 41 del 2007.

Circolare FIPE n. 46 del 2007.

Circolare FIPE n. 55 del 2008.