



LINEE GUIDA  
SECONDO LIVELLO  
DI CONTRATTAZIONE  
NEI PUBBLICI ESERCIZI



---

**CONFCOMMERCIO**  
IMPRESE PER L'ITALIA



LINEE GUIDA  
SECONDO LIVELLO  
DI CONTRATTAZIONE  
NEI PUBBLICI ESERCIZI



A cura di Silvio Moretti, Luciano Sbraga, Giulia Romana Erba, Paolo Tomassetti, Andrea Stocco, Renata Romagnoli.

Hanno partecipato alla realizzazione del volume Barbara Falcone, Maria Cristina Pantanelli, Marco Morandotti e Pino Ambrosio.

L'opera è stata elaborata grazie al contributo di Adapt ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)), Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali, della quale FIPE è socia.

Il coordinamento generale è stato curato da Silvio Moretti per FIPE e da Paolo Tomassetti per Adapt.

Testo concluso nel mese di aprile 2011

Copyright © 2011 Adapt ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)), FIPE ([www.fipe.it](http://www.fipe.it))

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

Tipografia Facciotti - Roma

Il sistema degli assetti contrattuali nel nostro Paese è destinato a cambiare volto, dopo l'Accordo Interconfederale del gennaio 2009 e per effetto della contrattazione collettiva conseguente.

Sempre di più il baricentro della contrattazione è destinato a spostarsi dal centro al territorio per consentire di dare risposte più vicine alle esigenze delle imprese che vi operano.

L'obiettivo è quello di avviare il circolo virtuoso tra aumenti della produttività, incremento del reddito e della domanda e conseguente crescita economica e occupazionale.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Turismo, rinnovato il 20 febbraio 2010, si è mosso lungo questa direttrice, ridisegnando in parte il suo sistema di relazioni ed assetti contrattuali con particolare riferimento alla contrattazione di secondo livello.

FIPE, avvalendosi anche della collaborazione del Centro di ricerca ADAPT, vuole avviare una riflessione su un tema di così grande importanza destinato a caratterizzare le relazioni sindacali dei prossimi anni.

*Lino Enrico Stoppani*  
*Presidente Fipe*



## INDICE

<b>Premessa.....</b>	<b>1</b>
<b>Il secondo livello di contrattazione.....</b>	<b>3</b>
1. ambito di applicazione.....	3
2. contrattazione aziendale.....	3
3. contrattazione territoriale .....	4
4. procedure.....	5
5. effettività della diffusione della contrattazione integrativa.....	6
<b>La trattativa e i riflessi sulle imprese .....</b>	<b>8</b>
1. premio di risultato.....	8
2. indicatori .....	10
3. misurazione della produttività.....	11
4. le materie della contrattazione integrativa .....	13
5. clausole d'uscita.....	16
<b>Analisi statistica delle materie contrattate .....</b>	<b>17</b>
<b>Contrattazione di secondo livello: opportunità e criticità' .....</b>	<b>19</b>
1. la logica e' quella di negoziare .....	20
<b>Detassazione .....</b>	<b>21</b>
1. disposizioni per il 2011.....	22
2. forma e contenuto degli accordi.....	23
3. istituti.....	23
4. accordo quadro nazionale sulla detassazione .....	24
5. disposizioni operative .....	25
6. decontribuzione.....	25
<b>Il diario della trattativa .....</b>	<b>27</b>

### Allegati

- Allegato 1 - Linee guida per la riforma della contrattazione collettiva
- Allegato 2 - Accordo quadro riforma degli assetti contrattuali
- Allegato 3 - Estratto CCNL Turismo
- Allegato 4 - Accordo quadro nazionale detassazione settore Turismo
- Allegato 5 - Spazi a disposizione della contrattazione di secondo livello in materia di flessibilità oraria



## PREMESSA

L'accordo del 22 gennaio 2009 ha introdotto nuove regole e nuove procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, sostituendo il regime precedentemente delineato dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Esso conferma i due livelli della struttura contrattuale: uno nazionale di categoria e l'altro, alternativamente, aziendale o territoriale (laddove previsto secondo l'attuale prassi). Nonostante la conservazione di una struttura ormai consolidata nel tempo, il nuovo accordo pone modifiche significative. L'obiettivo è consentire di tracciare una linea di continuità al fine di individuare la direzione verso cui si sta orientando il sistema contrattuale italiano che, prima con il Protocollo Giugni del 1993 e poi con il recente accordo del 22 aprile 2009, attribuisce alla contrattazione di secondo livello un ruolo sempre più importante all'interno del sistema delle relazioni industriali italiane, pur risentendo, nel suo sviluppo non uniforme, delle diverse fasi di centralizzazione e decentramento del sistema stesso.

La riforma degli assetti contrattuali intervenuta il 22 gennaio 2009 individua nella volontà di rilanciare la crescita economica del Paese il proprio obiettivo principale. A tal fine, la riforma incoraggia l'uso di misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti.



Nello spirito della riforma, la valorizzazione della contrattazione territoriale appare l'elemento decisivo, soprattutto in considerazione del sistema produttivo italiano, caratterizzato da un universo di microimprese.

Sempre di più, quindi, il baricentro della contrattazione è destinato a spostarsi dal centro al territorio per consentire di dare risposte più vicine alle esigenze delle imprese che vi operano.

Il tentativo è quello di definire un sistema di relazioni sindacali che consenta fattivamente la diffusione della contrattazione aziendale o territoriale, al fine di avviare il circolo virtuoso tra aumenti della produttività, incremento del reddito e della domanda e conseguente crescita economica e occupazionale.

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Turismo, rinnovato il 20 febbraio 2010, si è mosso lungo questa direttrice, consolidando l'articolazione contrattuale tradizionale, basata su un primo livello di contrattazione nazionale ed un secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ridisegnato in parte alla luce dei nuovi assetti delineati dalle linee guida condivise tra Confcommercio, CISL e UIL del 17 dicembre 2008 e dall'accordo interconfederale sulla riforma del modello contrattuale del 22 gennaio 2009. L'obiettivo è quello di dare effettivo sviluppo alla contrattazione.

L'incremento della contrattazione territoriale, quale sede decentrata, potrà essere, dunque, la via per migliorare le condizioni salariali, legate agli andamenti del settore e normative che il CCNL non è in grado di soddisfare ma anche per intervenire su temi quali il mercato del lavoro e l'organizzazione del lavoro per definire un abito più su misura alle esigenze di imprese e lavoratori di un determinato territorio.

## IL SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

### 1. AMBITO DI APPLICAZIONE

La contrattazione integrativa riguarda tutte le imprese che compongono il pubblico esercizio.

Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi che abbiano già disciplinato la materia, essa si distingue, in relazione alle dimensioni o alla tipologia delle imprese, in:

- contrattazione aziendale;
- contrattazione territoriale;
- contrattazione provinciale (per le imprese della ristorazione collettiva).

### 2. CONTRATTAZIONE AZIENDALE

#### Ambito di riferimento

Nelle imprese che occupano **più di quindici dipendenti** la contrattazione integrativa è aziendale e coinvolge, per la realizzazione dell'accordo:

- l'azienda e le strutture sindacali aziendali con le organizzazioni sindacali delle imprese e dei lavoratori secondo i relativi livelli di competenza.

#### Contenuti

La contrattazione integrativa aziendale può aver ad oggetto le materie che riguardano principalmente:

- le tipologie contrattuali (contratti a tempo determinato, apprendistato, lavoro extra, lavoro a tempo parziale, lavoro interinale, ecc.);
- l'orario e l'organizzazione del lavoro (regimi di flessibilità dell'orario, lavoro a turni, durata e lavoro supplementare nel part time, qualifiche non previste ecc.);
- il premio di risultato;
- clausole d'uscita;

### 3. CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

#### Ambito di riferimento

- riguarda le imprese che occupano **fino a quindici dipendenti**;
- i risultati riguardano anche le imprese con più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale. Nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma, il rinvio alla contrattazione territoriale potrà avvenire con accordo tra le parti;
- normalmente a livello provinciale e per singolo comparto (pubblici esercizi ecc.).

Non è escluso che:

- l'ambito territoriale di riferimento possa essere anche di bacino o regionale, qualora le parti ne ravvisino l'opportunità;
- la negoziazione possa avvenire anche per più comparti, avendo cura di considerare le specificità, soprattutto per quanto riguarda la definizione dei meccanismi che regolano il premio di risultato.

#### Contenuti

La contrattazione integrativa territoriale può aver ad oggetto le materie che riguardano principalmente:

- le tipologie contrattuali (contratti a tempo determinato, apprendistato, lavoro extra, lavoro a tempo parziale, lavoro interinale, contratti a termine con lavoratori studenti ecc.);
- l'orario e l'organizzazione del lavoro (regimi di flessibilità dell'orario, lavoro a turni, durata e lavoro supplementare nel part time, qualifiche non previste ecc.);

- bilateralità;
- il premio di risultato;
- la conciliazione e l'arbitrato;
- le "clausole di uscita".

#### **4. PROCEDURE**

##### **Presentazione piattaforme**

- dal 1 gennaio 2011 le OO.SS. dei lavoratori sono abilitate a presentarle;
- copia di esse deve essere inviata anche alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL;
- la parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro trenta giorni dal ricevimento della stessa;
- è prevista la possibilità di intervento delle Organizzazioni Nazionali firmatarie del CCNL, a richiesta di una delle parti, nelle realtà dove si riscontrino difficoltà nello svolgimento del negoziato;
- a livello nazionale si costituisce un Comitato Paritetico per la promozione e il monitoraggio della contrattazione integrativa;
- le parti stipulanti hanno previsto che, nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella realizzazione della contrattazione integrativa, trascorsi sessanta giorni dalla presentazione della piattaforma - o dalla scadenza del contratto in essere se successiva - senza che si sia ancora attivato il tavolo di trattativa o se vi sono difficoltà nel negoziato, una delle parti potrà richiedere l'intervento delle organizzazioni nazionali, che provvederanno a convocare un apposito incontro sul territorio interessato tra tutti i soggetti che hanno titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello..

**Durata ed efficacia degli accordi**

- tre anni

**Tregua sindacale**

Le procedure di raffreddamento di eventuali conflitti sindacali operano due mesi prima della presentazione della piattaforma e due mesi dopo la scadenza del precedente accordo e comunque per un periodo di quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma: in questo arco di tempo saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni.

**Non ripetibilità di materie già definite in altri livelli**

A meno che il CCNL non abbia stabilito diversamente, la contrattazione integrativa non potrà occuparsi delle materie definite in altri livelli di contrattazione.

**5. EFFETTIVITA' DELLA DIFFUSIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Con l'accordo interconfederale 22 gennaio 2009 è stato introdotto il principio della effettività della contrattazione integrativa, attraverso l'individuazione delle soluzioni più idonee per il raggiungimento di questo obiettivo, richiamando la possibilità – da definire – nella contrattazione collettiva nazionale di settore – di prevedere elementi economici di garanzia.

Per incentivare la contrattazione di secondo livello il CCNL Turismo ha previsto:

- l'erogazione di un premio di risultato connesso al raggiungimento di obiettivi definiti con accordo territoriale o aziendale;

- per i lavoratori in forza al **1 ottobre 2012** di aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1 luglio 1993;

Il premio:

- sarà erogato con la **retribuzione di ottobre 2012**;
- sarà calcolato in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate presso l'azienda erogante dal 1 gennaio 2010 al 31 ottobre 2012;
- **è assorbito**, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, che venga pagato successivamente al 1 gennaio 2010;
- nei casi di crisi aziendali o di situazioni di difficoltà economica produttiva che determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, **l'azienda sarà esonerata dal pagamento**;
- è calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa per i lavoratori a tempo parziale;
- le erogazioni dovranno avere i requisiti previsti dalla legge per l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale.

Nella tabella sono indicati gli importi lordi che il CCNL ha definito per il premio di risultato riferiti a ciascun livello

Livello	euro
A,B	279,00
1,2,3	237,00
4,5	210,00
6S,6,7	168,00

Se, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa le parti, al secondo livello, non raggiungano un accordo entro il 30 settembre 2012, l'azienda erogherà con la retribuzione di ottobre 2012 una somma a titolo di **elemento di garanzia** secondo gli importi indicati nella tabella seguente

Livello	euro
A,B	166,00
1,2,3	141,00
4,5	125,00
6S,6,7	100,00

L'individuazione dell'elemento di garanzia in misura ridotta risponde alla esigenza, che le parti stipulanti il CCNL hanno condiviso, di favorire l'effettivo sviluppo della contrattazione integrativa, evitando che l'individuazione di valori garantiti più elevati divenisse, di fatto, un elemento di rigidità nello sviluppo della negoziazione.

## LA TRATTATIVA E I RIFLESSI SULLE IMPRESE

### 1. PREMIO DI RISULTATO

**Le erogazioni salariali correlate a risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati aventi obiettivi di produttività, redditività, qualità, competitività.**

Viene mantenuto il principio, introdotto già nel precedente accordo del '93 che aveva stabilito un modello nuovo di misurazione della produttività rispetto ai criteri utilizzati in passato.

**Erogazione di ulteriori quote di salario legate al raggiungimento di determinati obiettivi.**

Non più come avveniva in precedenza, sulla base di una richiesta economica avanzata indipendentemente dal raggiungimento di risultati e secondo i rapporti di forza esistente in un'azienda o in un territorio.

Il salario non costituisce l'unico tema di contrattazione, ma uno dei temi.

**Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi devono essere variabili e non predeterminabili.**

Il premio non diventa un elemento fisso della retribuzione poiché la sua esistenza è legata al verificarsi delle condizioni che sono state poste dalla contrattazione collettiva.

Il premio non viene erogato comunque, ma solo dopo aver verificato il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Il premio deve avere il carattere della non predeterminabilità, proprio in ragione del fatto che l'esatto ammontare dipende esclusivamente dal risultato raggiunto, verificabile a posteriori e quindi non determinabile inizialmente.

Sono da respingere i tentativi di introdurre forme di erogazione basate su un minimo prefissato o legate alla presenza.

**Gli importi dei nuovi elementi economici non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale e ad essi si applica il trattamento di decontribuzione e detassazione.**

Gli importi erogabili non si consolidano e quindi non incidono su istituti legali o contrattuali: trattamento di fine rapporto, tredicesima, quattordicesima



retribuzione oraria, straordinario, domenicale, supplementare, notturno, permessi, festività, ecc.

A tali somme deve essere applicata la decontribuzione ridotta sugli importi che non superano il 2,5% della retribuzione contrattuale annua.

Eventuali elementi economici preesistenti a carattere variabile possono essere ricondotti nell'ambito del nuovo sistema.

Periodicità della erogazione in unica soluzione o in più soluzioni (non più di due, al massimo tre momenti di erogazione); da escludere erogazioni mensili.

Riduzione del premio: dovrebbe essere riferito ai soggetti che in qualche modo hanno determinato il raggiungimento degli obiettivi.

Le erogazioni economiche individuali non fanno parte del negoziato, ma possono essere dichiarate assorbibili.

## 2. INDICATORI

Ai fini della determinazione del premio di risultato, il CCNL Turismo suggerisce alcuni indicatori derivanti da fonti ufficiali utili per la misurazione della redditività e produttività, anche combinati tra loro:

per il comparto **pubblici esercizi** (a titolo di esempio):

- 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)

e per il comparto **ristorazione collettiva** (a titolo di esempio):

- al fatturato
- alle ore lavorate
- ai dipendenti

### **3. MISURAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ**

Il rinnovo del CCNL turismo istituisce all'art. 11 un premio di risultato strettamente correlato *ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.*

Sempre all'art. 11 comma 4 si afferma che *gli importi dei nuovi elementi economici integrativi ... sono variabili e non predeterminabili.*

Dal punto di vista temporale il premio di risultato sarà erogato con la retribuzione di ottobre 2012.

Alla luce di questi presupposti occorre fare una prima riflessione sulle modalità di misurazione di quanto previsto all'art. 11.

La produttività è misurata dal rapporto tra il valore della produzione realizzata e il volume o la quantità del lavoro (unità di lavoro e/o ore lavorate) impiegato nella produzione.

Attualmente tali indicatori riferiti all'intero comparto "servizi di ristorazione" vengono rilasciati per l'anno  $t$ , a livello nazionale, nell'anno  $t+7$  mesi. In sostanza a luglio 2011 si avrebbe la disponibilità del valore aggiunto e dell'occupazione in unità di lavoro standard (ula) del settore dei pubblici esercizi fino all'anno 2010. Nel mese di luglio 2012 avremmo gli indicatori fino all'anno 2011.

Ne consegue che per ottobre 2012 saranno disponibili i dati su valore aggiunto e occupazione del biennio 2010-2011.

A livello territoriale (regionale e provinciale) le statistiche ufficiali sono, di fatto, indisponibili o per ragioni di aggiornamento o di disaggregazione settoriale o, ed è il caso delle province, per entrambe queste specifiche.

Partendo dalla duplice consapevolezza che il binomio produttività-premio si realizza solo a livello aziendale e che un valore medio nazionale rappresenta un'eccessiva semplificazione di fenomeni economici complessi sui quali interagiscono componenti specifiche di tipo aziendale, settoriale e territoriale si ritiene, tuttavia, di definire uno strumento che pur nell'impossibilità di fornire una misura della produttività a livello aziendale tenga almeno conto delle altre due variabili: settoriale e territoriale.

In tale ottica il percorso delineato corrisponde alla parametrizzazione della produttività media relativa all'intero settore e all'intero territorio nazionale con le variazioni della produttività a livello provinciale e di comparto desunte dai bilanci delle imprese.

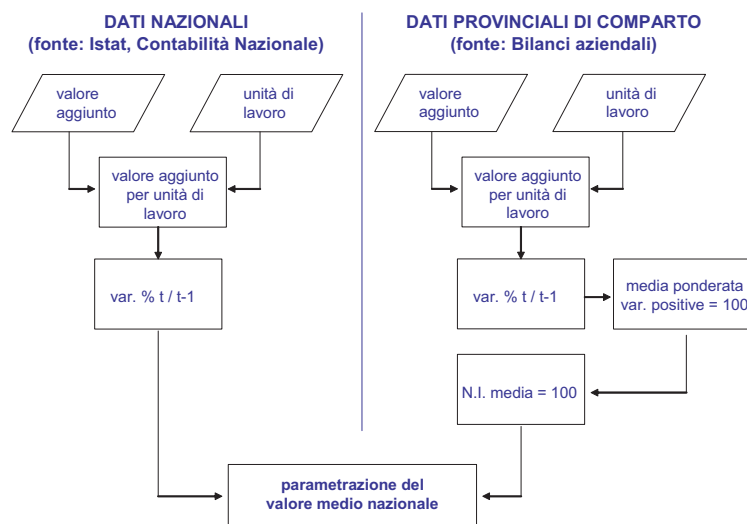
Il riferimento al valore fornito dalla contabilità nazionale ha il pregio di incorporare anche la quota di economia sommersa assente, per definizione, dai bilanci delle aziende.

In sintesi ecco il percorso:

1. Calcolo della variazione della produttività nazionale tra l'anno  $t$  e l'anno  $t-1$
2. Calcolo delle variazioni delle produttività di comparto (bar e ristoranti) a livello provinciale tra gli anni  $t$  e  $t-1$

3. Parametrizzazione del valore nazionale utilizzando i numeri indice delle sole variazioni positive<sup>1</sup> provinciali fatto 100 i valori medi di comparto ponderati con il numero delle imprese per provincia.

#### DIAGRAMMA DI FLUSSO PER IL CALCOLO DELLA PRODUTTIVITA'



#### 4. LE MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

IL CCNL Turismo stabilisce che la contrattazione integrativa, nel rispetto dell'attuale prassi contrattuale, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal Contratto e definisce un elenco di materie che la contrattazione integrativa può definire.

<sup>1</sup> Nel caso di variazioni negative le modalità di comportamento vengono definite in sede di negoziazione

Il CCNL Turismo prevede una ripartizione delle materie affidate alla contrattazione di secondo livello 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 stabilisce 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 può 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, può 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 può 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 identifica 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 viene stabilita dal Contratto Collettivo il quale demanda a tale livello specifici accordi in materia di apprendistato (durata dei rapporti di lavoro, numero degli apprendisti, qualifiche, formazione “interna” ed “esterna”). Inoltre a tale livello possono essere individuate tipologie contrattuali volte ad agevolare l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro ed, infine, la definizione di fattispecie per le quali è consentita l’assunzione di lavoratori extra e di ipotesi per il contratto a termine.

Anche alcuni aspetti economici possono essere regolati a livello territoriale, tra questi rientrano 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 affida la possibilità di individuare le qualifiche per le quali è 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, può 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.

Per una descrizione completa della materie affidate alla contrattazione di secondo livello si rimanda all'allegato 3 della presente guida.

#### **5. CLAUSOLE D'USCITA**

Questo tema assume particolare rilevanza alla luce di quanto previsto dall'Accordo 22 gennaio 2009 nello stabilire la facoltà di prevedere forme di derogabilità (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.

Tale possibilità già prevista dal CCNL Turismo viene riconfermata dal CCNL 20 febbraio 2010. Infatti il CCNL prevede che al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni di crisi accertate dalle organizzazioni nazionali sarà possibile, previa intesa territoriale, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali del CCNL.

Tali accordi avranno validità pari a quella del CCNL a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL, salvo successiva proroga concordata dalle stesse parti.

## ANALISI STATISTICA DELLE MATERIE CONTRATTATE

Da uno studio effettuato sul settore nel periodo compreso tra il 1990 e il 2009 le materie trattate negli accordi integrativi territoriali sono state classificate secondo 8 macro aree:

- relazioni sindacali
- mercato del lavoro / tipologie contrattuali
- orario e flessibilità
- erogazioni economiche
- stagionalità
- ente bilaterale e contributi, tutele del lavoratore ed altro

Dall'analisi dei dati si evince che il tema del mercato del lavoro è quello che ricorre maggiormente (75%) e l'istituto più regolamentato è 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 circa il 43%. Per quanto riguarda la determinazione salariale solo il 36,4% degli accordi prende in esame questo tema 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 o valutazioni successive. Per quanto riguarda le altre aree tematiche interessante è il dato relativo all'orario e flessibilità che ha riguardato il 22,7% dei contratti integrativi stipulati, i quali hanno affrontato per la maggior parte i sistemi di flessibilità di orario.



Relazioni sindacali	%
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>

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

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

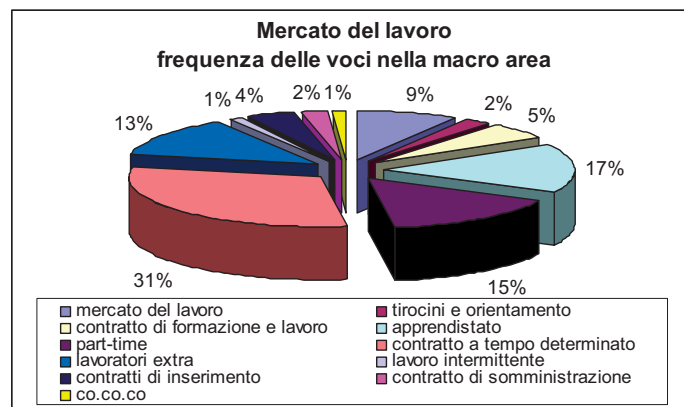
Premio	%
Definizione del premio (fisso o variabile)	57,1
Definizione del premio in altre sede	42,9
<b>Totale</b>	<b>100</b>

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

Altro	%
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>

Infine è utile analizzare la composizione della macro area "mercato del lavoro" per identificare le tipologie contrattuali maggiormente disciplinate 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.



## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: OPPORTUNITA' E CRITICITA'

E' evidente che se si vuole affrontare un secondo livello seriamente esso non può riguardare solo il premio di risultato, ma deve ricomprendere anche elementi normativi (orario, tipologie contrattuali, flessibilità ecc) che oltre a concorrere a un aumento della produttività consentano di spostare gradualmente i costi fissi, stabiliti dalla contrattazione nazionale, in costi misurabili con i sistemi della produttività.

In particolare le imprese evidenziano che il costo è rigido e non segue le dinamiche di ricavo dell'azienda ed occorre superare gli automatismi a vantaggio di una logica di premialità delle performance. Per le imprese più piccole in particolare i problemi sono:

- come recuperare quanto viene dato in più, rispetto alla retribuzione stabilita dal CCNL, per poter contare su manodopera qualificata, assicurare una più trasparente gestione delle partite salariali anche nelle realtà di minori dimensioni;

- come si concilia la "non obbligatorietà" del secondo livello con l'introduzione del premio di garanzia;
- avere misure di pronto utilizzo che possano essere apprezzate e abbiano anche un risvolto in chiave di marketing organizzativo.

Lo sviluppo della contrattazione territoriale, quale sede decentrata, potrà essere, dunque, la via per migliorare le condizioni salariali, legate agli andamenti del settore e a normative che il CCNL non è in grado di soddisfare, ma anche per intervenire su temi quali il mercato del lavoro e l'organizzazione del lavoro per definire una disciplina contrattuale su misura per le esigenze di imprese e lavoratori di un determinato territorio/azienda.

Pertanto ed anche sulla base di qualche recente esperienza di contrattazione integrativa, riteniamo che alcuni spazi siano ancora a disposizione della contrattazione collettiva derivanti dal CCNL stesso o dalla stessa legislazione in materia di lavoro.

In particolare per quanto riguarda la flessibilità oraria è possibile adottare sistemi di orario pluriperiodale, riferendo l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno, ampliare la base di calcolo della durata media dell'orario di lavoro fino a dodici mesi, operare ulteriori interventi in tema di riposo giornaliero e settimanale.

### **1. LA LOGICA E' QUELLA DI NEGOZIARE**

**Flessibilità:** aprire spazi sul versante normativo e del mercato del lavoro **immediatamente agibili**

**Produttività:** definire un meccanismo per il calcolo della produttività **verifica a posteriori**

**Occorre valutare con attenzione tutti gli aspetti, esaminando da un lato le opportunità e dall'altro**

**tutte le criticità che la contrattazione di secondo livello può comportare.**

Le opportunità riguardano:

- Recupero della competitività
- Erogazioni economiche solo in presenza di risultati positivi
- Decontribuzione e detassazione
- Negoziare ulteriori quote di flessibilità
- Sviluppo della bilateralità e welfare
- Rafforzamento del ruolo associativo

Le criticità possono riassumersi:

- Rischio di sindacalizzazione nelle imprese
- Duplicazione di contrattazione su materie definite in altri livelli
- Stratificazione di erogazioni economiche
- Capacità di gestione del negoziato
- Rischio di perdita della specificità di comparto e rafforzamento di ruolo delle OO.SS.

## DETASSAZIONE

Nel 2008 è stata introdotta per i lavoratori dipendenti del settore privato un'agevolazione fiscale consistente in una tassazione ridotta delle somme percepite correlate ad incrementi di produttività, qualità del lavoro e redditività. **L'obiettivo della tassazione agevolata è duplice: incrementare la produttività del lavoro e accrescere il potere di acquisto delle famiglie.**

Il regime di tassazione agevolata, introdotto per il secondo semestre del 2008, è stato prorogato, con alcune modificazioni, per gli anni 2009 (art. 5 D.L. n.

185/2008, convertito in L. n. 2/2009), 2010 (art. 2, commi 156,157, L. n. 191/2009) e **per il 2011** dall'art. 53, comma 1, del D.L. n. 78 del 2010 combinato con l'art. 1, comma 47, L. n. 220 del 2010 (cd *legge di stabilità*).

L'agevolazione è riservata ai **titolari di reddito di lavoro dipendente** ad esclusione dei titolari di reddito di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente (amministratori di società e collaboratori a progetto).

L'imposta sostitutiva del **10%** viene applicata dal datore di lavoro in quanto sostituto di imposta.

È possibile applicare l'imposta agevolata alle somme erogate ai dipendenti (così come per gli anni 2008 – 2010) che sono correlate ad incrementi di:

- produttività;
- qualità del lavoro;
- redditività;
- innovazione;
- efficienza organizzativa;
- risultati riferibili all'andamento economico o agli utili della impresa;
- ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

#### **1. DISPOSIZIONI PER IL 2011**

Nel 2011 l'aliquota fiscale ridotta si applica alle retribuzioni premiali corrisposte ai lavoratori che nel 2010 non hanno superato i **40.000** euro lordi (nel 2009 e 2010 tale limite era di 35.000 euro), nel limite di **6.000** euro lordi.

La concessione dell'imposta agevolata è subordinata, **per il 2011**, a differenza degli anni precedenti, alla circostanza che la retribuzione premiale, sia erogata in attuazione di **accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali** anche preesistenti alla entrata

in vigore della novella legislativa purché in corso di efficacia.

## 2. FORMA E CONTENUTO DEGLI ACCORDI

Gli accordi non devono necessariamente essere scritti **anche se la forma scritta resta la modalità più opportuna per la stipula dell'accordo ai fini di una eventuale prova.**



Un accordo, per essere valido al fine dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva, anche se non viene redatto per iscritto, deve essere sempre raggiunto con le organizzazioni sindacali.


### **Gli accordi possono ripetere clausole presenti nel CCNL Turismo**


Sono esclusi dal beneficio fiscale gli emolumenti premiali corrisposti sulla base di **accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro** ovvero di **accordi individuali** tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.


## 3. ISTITUTI

**A titolo esemplificativo i principali istituti** che possono dare luogo alla applicazione dell'imposta sostitutiva, in quanto riconducibili ad incrementi di produttività, competitività e redditività, sono:

-  **straordinario** (forfait o "in senso stretto"): è detassabile tutta la retribuzione relativa al lavoro straordinario (la quota di retribuzione ordinaria oltre alla quota relativa alla maggiorazione spettante per le ore straordinarie);
-  **lavoro a tempo parziale**: è detassabile l'intero compenso per lavoro supplementare (lavoro reso oltre l'orario concordato, ma nei limiti dell'orario a tempo pieno applicabile a tutti i lavoratori a tempo parziale);

 **lavoro notturno:** sono detassabili le somme erogate per il lavoro notturno in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, nonché l'eventuale maggiorazione spettante per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate in orario notturno;

 **lavoro festivo:** è detassabile la maggiorazione corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (con spostamento del turno di riposo), siano tenuti a prestare lavoro la domenica;

 **indennità di turno o maggiorazioni retributive per lavoro normalmente prestato articolato su turni:** sono detassabili a condizione che le stesse siano correlate ad incrementi di produttività, competitività e redditività.

**Inoltre, può essere detassata ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale.**

#### **4. ACCORDO QUADRO NAZIONALE SULLA DETASSAZIONE**

Fipe il 7 aprile 2011 ha firmato, unitamente a Confcommercio-Imprese per l'Italia ed alle altre parti firmatarie del CCNL Turismo, l'accordo quadro nazionale sulla detassazione (si veda allegato 4) per consentire l'applicazione dell'aliquota fiscale ridotta alle somme erogate ai dipendenti in relazione ad incrementi di qualità e produttività.

## 5. DISPOSIZIONI OPERATIVE

Per l'applicazione dell'aliquota fiscale ridotta è sufficiente che il datore di lavoro dichiari nel **CUD**, che:

- a) le somme sono correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili della impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;
- b) le somme siano state erogate in attuazione di quanto previsto da uno specifico accordo o contratto collettivo territoriale o aziendale della cui esistenza il datore di lavoro, su richiesta, dovrà fornire prova.

**Il lavoratore può decidere di rinunciare** all'agevolazione prevista dal regime sostitutivo. Infatti, potrebbe essere meno conveniente di quello ordinario, in presenza, ad esempio, di oneri deducibili o detraibili che andrebbero persi qualora si applicasse il regime di imposizione sostitutiva. **In tal caso deve informare per iscritto il proprio datore di lavoro.**








Ipotesi in cui il lavoratore	Il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro
non ha percepito redditi nell'anno precedente	di non aver percepito alcun reddito
nel corso dell'anno cambia datore di lavoro	l'importo delle somme percepite già detassate dal precedente datore di lavoro
nell'anno precedente ha avuto più rapporti di lavoro	l'importo complessivo del reddito percepito

## 6. DECONTRIBUZIONE

Le somme detassabili, nel periodo dal **1° gennaio 2011** al **31 dicembre 2011**, secondo i criteri sopra riportati, beneficiano anche dello sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti che verranno definiti dal Governo.



Normativa	Prassi amministrativa
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Articolo 1, comma 47, legge 13 dicembre 2010, n. 220 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2011)</li> <li>- Articolo 53, decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122 - Contratto di produttività</li> <li>- Articolo 2, commi 156 e 157, legge 23 dicembre 2009, n. 191 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)</li> <li>- Articolo 5, decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito in legge 28 gennaio 2009, n. 2 - Detassazione contratti di produttività</li> <li>- Articolo 2, decreto legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito in legge 24 luglio 2008, n. 126 - Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Circolare Agenzia delle entrate, Ministero del lavoro 14 febbraio 2011, n. 3/E</li> <li>- Risoluzione Agenzia delle entrate 14 dicembre 2010, n. 130</li> <li>- Circolare Agenzia delle entrate 27 settembre 2010, n. 48/E</li> <li>- Circolare Agenzia delle entrate 27 settembre 2010, n. 47/E</li> <li>- Risoluzione Agenzia delle entrate 17 agosto 2010, n. 83/E</li> <li>- Risoluzione Agenzia delle entrate 22 luglio 2009, n. 190/E</li> <li>- Risoluzione Agenzia delle entrate 25 novembre 2008, n. 451/E</li> <li>- Circolare Agenzia delle entrate 22 ottobre 2008, n. 59/E</li> <li>- Interpello 4 agosto 2008, n. 27 (Confindustria)</li> <li>- Circolare Agenzia delle entrate 11 luglio 2008, n. 49/E</li> <li>- Risoluzione Agenzia delle entrate 8 luglio 2008, n. 287/E</li> </ul>

in cosa consiste	a chi spetta	le somme agevolate	novità 2011	la condizione principale	per quale periodo	chi applica l'agevolazione
						
tassazione ridotta fino a <b>6.000 euro</b> lordi (si applica un'imposta sostitutiva del 10%)	riservata ai titolari di reddito di lavoro dipendente	compensi per lavoro straordinario, lavoro a tempo parziale, lavoro notturno, lavoro festivo, indennità di turno, premi e altri incentivi collegati a incrementi di produttività	la concessione dell'imposta agevolata è subordinata alla circostanza che la retribuzione premiale sia erogata in attuazione di <b>accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali</b>	limite di reddito da lavoro dipendente percepito nel 2010: il lavoratore non deve aver superato i <b>40.000 euro</b>	dal 1° <b>gennaio</b> al <b>31 dicembre 2011</b>	sostituto d'imposta (datore di lavoro)

## IL DIARIO DELLA TRATTATIVA

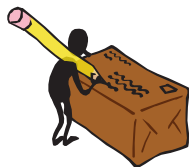
La negoziazione è un processo che si sviluppa nel tempo e nel contesto in cui avviene.

La negoziazione è un processo circolare costituito da 3 fasi:

- fase preparatoria o pre-negoziale
- fase di negoziazione
- fase post negoziazione



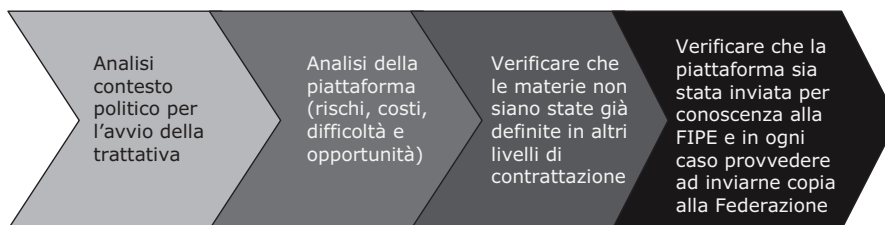
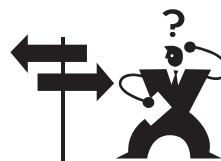
### Arrivo piattaforma



Il processo negoziale inizia con l'arrivo della Piattaforma rivendicativa alla parte datoriale. La stesura della piattaforma rivendicativa compete alle rappresentanze dei lavoratori



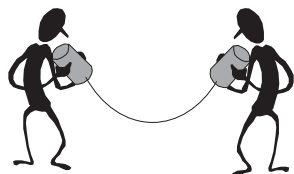
### Valutazione politica e tecnica dell'avvio del negoziato



FASE PREPARATORIA



La consultazione con la Fipe, sui temi contenuti nella piattaforma, risulta fondamentale per la preparazione di accordi vantaggiosi per le imprese operanti sul territorio.



**Coinvolgimento delle aziende associate per la valutazione della piattaforma ed eventuali proposte datoriali**

Nel corso degli incontri con le aziende si possono registrare anche esigenze, priorità, problemi non risolti, proposte espresse dai datori di lavoro, informazioni in merito a bisogni già soddisfatti, da soddisfare, esigenze particolari, valori di base, obiettivi e interessi in gioco.



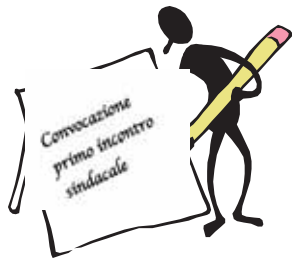
**Costituzione di una commissione sindacale rappresentativa delle principali aziende del territorio (ad esempio Città, montagna, mare ecc..)**

Per la stipula del contratto integrativo viene individuata una **delegazione della parte datoriale** costituita da:

- ➔negoziatori FIPE/ASCOM TERRITORIALE
- ➔negoziatori FIPE nazionale
- ➔principali imprese del settore

<b>Vantaggi di una delegazione datoriale allargata</b>	<b>Rischi di una delegazione datoriale allargata</b>
Permette di utilizzare competenze e punti di vista diversi	Possono instaurarsi dinamiche conflittuali relative alle gerarchie presenti nell'azienda
Permette di coinvolgere tutti coloro che saranno impegnati nell'applicazione dell'accordo e nella sua gestione in modo preventivo	Possono instaurarsi dinamiche conflittuali relative alle competenze
Responsabilizza tutti i soggetti coinvolti	Aumenta il tempo dedicato alla fase pre-negoziale

Durante la prima riunione della commissione sindacale saranno **analizzati e discussi i singoli punti della piattaforma e predisposta una contropiattaforma** in relazione alle esigenze manifestate dalle imprese



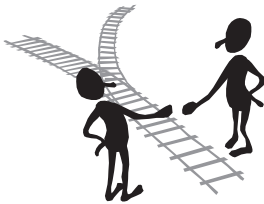
### **Convocazione primo incontro sindacale**

è possibile procedere a questa fase solo dopo aver consultato le imprese e aver delineato una contropiattaforma

*La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro trenta giorni dal ricevimento della stessa.*

Prevista la possibilità di intervento delle Organizzazioni Nazionali firmatarie del CCNL

**FASE PREPARATORIA**



### **PRIMA FASE NEGOZIALE**

#### **Presentazione da parte delle Organizzazioni sindacali delle richieste**

In alcuni casi le Organizzazioni sindacali possono richiedere un incontro sindacale per presentare direttamente la piattaforma rivendicativa.

La fase negoziale rappresenta il momento di interazione con l'altra parte per cercare di conseguire i risultati individuati nella fase preparatoria.

Si dovrebbe giungere alla negoziazione con una precisa definizione:

- ☞ delle priorità che rappresentano l'obiettivo ideale
- ☞ delle priorità che rappresentano l'obiettivo realistico
- ☞ delle priorità che costituiscono l'obiettivo minimo da raggiungere per non considerare la propria negoziazione fallita.

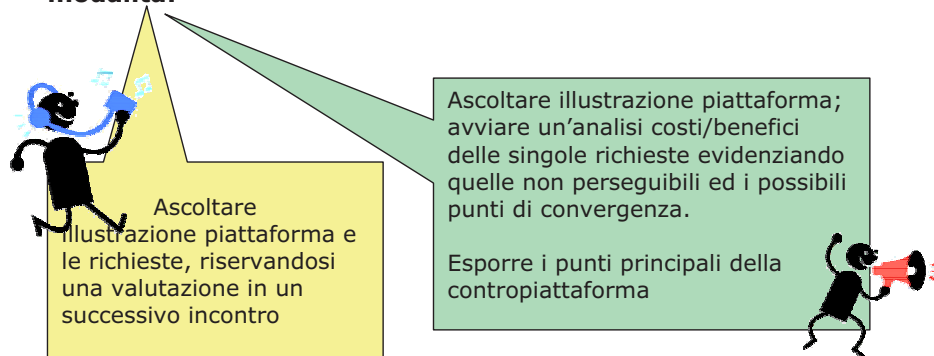


**FASE DI NEGOZIAZIONE**

## FASE DI NEGOZIAZIONE

Riconoscere i propri obiettivi aiuta ad avere la chiarezza e la lucidità.

L'evoluzione di questa fase può avvenire secondo **due modalità:**



Durante il corso della trattativa è bene tenere un diario nel quale, sessione dopo sessione, viene riassunto l'andamento dei lavori.



Questo strumento è utile:

- ⇒ in itinere, per riassumere all'inizio di un incontro i punti già affrontati e lo stato di avanzamento dei lavori
- ⇒ alla fine, evita distorsioni nel ricostruire il processo e aiuta a tirare le fila.

### INIZIO TRATTATIVA



capire **temi irrinunciabili** per la controparte

**aspettative** della propria parte

suddivisione delle priorità e delle richieste

studio degli **aspetti politici** locali

## Il percorso della trattativa



FASE DI NEGOZIAZIONE

### TRATTATIVA

I soggetti della trattativa devono:

- ⇒ Identificare gli interessi della controparte e comunicare chiaramente i propri interessi
- ⇒ Esporre il problema (i propri interessi) prima della propria soluzione
- ⇒ Accordarsi sulle richieste su cui si registrano **convergenze**
- ⇒ Confrontarsi sulle richieste rimaste in **sospeso** utilizzando la specificità illustrativa (*pensare in termini di più di una soluzione che soddisfi i propri interessi, essere concreti, ma elastici*)

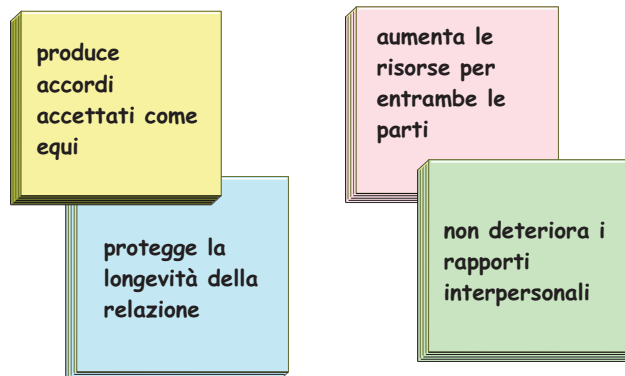


**Una negoziazione efficace:**

- Si concentra sugli interessi e non sulle persone
- Scinde le persone dai problemi
- Utilizza criteri "oggettivi"
- Definisce soluzioni accettabili dalle parti indipendentemente dalla propria posizione
- Tiene conto della durata prevista della relazione

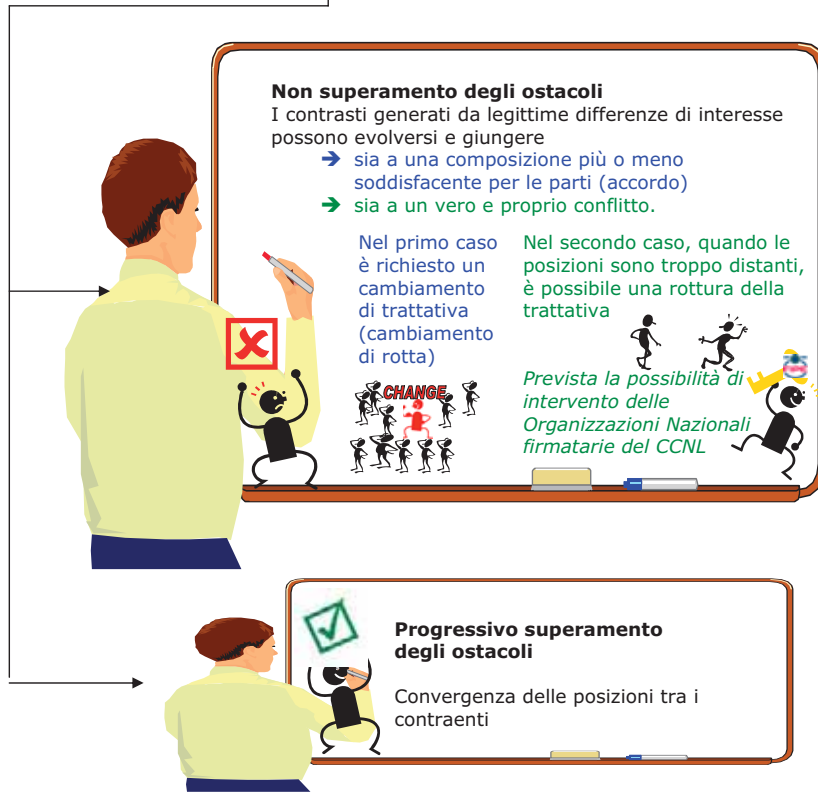


**Si definisce negoziazione efficace quando:**



In questa fase occorre fare particolare attenzione ad eventuali concessioni prima di arrivare ad un accordo complessivo per evitare di doverle ritrattare nel prosieguo della trattativa. Nessuna concessione deve essere fatta senza il superamento dei conflitti

L'evoluzione di questa fase può avvenire secondo **due** modalità:



**FASE DI NEGOZIAZIONE**

Quando la situazione è matura per concludere la trattativa si deve:

↪ riassumere le posizioni

↪ presentare i termini di un possibile accordo

In questa fase la parte datoriale realizza la stesura di una bozza di ipotesi di accordo.

**Tale testo** prima di essere presentato ai sindacato deve essere **confrontato con la FIPE**



## FASE DI NEGOZIAZIONE

Consigli redazionali dell'accordo:

deve essere stilato in forma chiara, limitando il riferimento ad accordi precedenti che ne rendono difficile la comprensione

deve indicare alcuni elementi essenziali:  
⇒ dell'intesa ed eventuale scadenza  
⇒ avere titoli espliciti e pertinenti

rispecchiare le richieste contenute in piattaforma

avere delle tabelle chiare e leggibili in caso siano previsti meccanismi erogatori di premi di risultato

### CONCLUSIONE TRATTATIVA

1

#### Condivisione del testo

Una volta redatta la bozza di ipotesi di accordo il testo deve essere **condiviso** "parola per parola" con le Organizzazioni sindacali.



2

#### Esame delle controdeduzioni

Devono essere vagliate le proposte avanzate dalla controparte sul testo proposto, purché non stravolgano l'accordo.



3

#### Superamento delle divergenze/mediazione sulle rispettive posizioni

4

#### Stesura finale – viene elaborata l'ipotesi di accordo

5

#### Firma dell'accordo



In questa fase si deve provvedere alla diffusione dell'accordo approvato e all'invio del testo agli archivi nazionali della **FIPE**, **FILCAMS-CGIL**, **FISASCAT-CISL**, **UILTuCS-UIL** e al **CNEL**



[www.fipe.it](http://www.fipe.it)



[www.filcams.cgil.it](http://www.filcams.cgil.it)



[www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)



[www.uiltucs.it](http://www.uiltucs.it)



[www.cnel.it](http://www.cnel.it)

**FASE POST-NEGOZIALE**



**ALLEGATI**



## ALLEGATO 1

### Linee guida per la riforma della contrattazione collettiva

17 dicembre 2008



Il giorno 17 dicembre 2008 in Roma

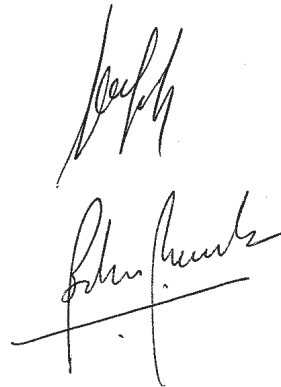
La Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo dei servizi e  
delle PMI – CONFCOMMERCIO –

E

La Confederazione Italiana Sindacale Lavoratori – CISL –

L'Unione Italiana Lavoratori – UIL –

Condividono il documento allegato contenente le linee guida per la riforma della  
contrattazione collettiva.





## LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La complessità dei settori rappresentati da Confcommercio, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime, necessitano di uno strumento come il CCNL che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività e l'incremento delle retribuzioni, si condivide di avviare un progetto di riforma dei modelli contrattuali, attraverso una sperimentazione su quattro anni, attribuendone la regolamentazione all'autonomia negoziale, che saprà saper cogliere le soluzioni migliori in funzione delle specificità - produttive, dimensionali, di mercato - dei singoli settori, secondo i seguenti principi:

- Si conferma un assetto su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello aziendale o, alternativamente, territoriale. I singoli contratti definiranno modalità di verifica sull'andamento della contrattazione di secondo livello anche a livello territoriale.
- Pur avendo gli ultimi rinnovi, sia nel Terziario che nel Turismo, previsto una vigenza quadriennale che ha dato buona prova e che potrebbe quindi costituire un adeguato riferimento temporale, si ritiene di poter condividere un modello contrattuale di durata triennale, per la parte economica e per quella normativa, sia per il contratto nazionale che per la contrattazione di secondo livello.
- Si condivide la necessità di un parametro nazionale cui agganciare la dinamica salariale dei rinnovi nazionali, a partire da un valore retributivo medio, quale un indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato, elaborato da Eurostat

per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati e che andrebbe elaborato da un soggetto terzo (es. Banca d'Italia).

La verifica sugli eventuali scostamenti è di competenza delle parti stipulanti che potranno definire modalità e condizioni per il recupero entro la vigenza contrattuale.

- La bilateralità sviluppata nei settori rappresentati da Confcommercio, andrà valorizzata come luogo di collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi specifici per cui ciascun ente è stato istituito. Dovrà sempre più ispirarsi a principi coerenti e innovativi in grado di incidere significativamente a favore di un nuovo modello di relazioni sindacali, che non potranno vedere la sovrapposizione tra conflitto e collaborazione nelle medesime sedi. La bilateralità dovrà quindi rappresentare un valore, divenendo anche un efficace strumento di regolazione dei rapporti e di prevenzione del conflitto. Le parti lavoreranno insieme ad una riorganizzazione della bilateralità per renderla sempre più rispondente alla esigenze dei lavoratori e delle imprese.
- La previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica che le categorie stabiliranno nei singoli contratti, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, dovrà in ogni caso essere legata alla presentazione della piattaforma sindacale sei mesi prima della scadenza.
- In coerenza con questa previsione si conferma un periodo di "tregua sindacale" di sette mesi dalla presentazione della "piattaforma", implementabile dalla parti stipulanti il CCNL, per consentire il regolare svolgimento del negoziato stabilendo che, in caso di mancato rispetto, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto durante il periodo di "tregua".
- Per quanto attiene al secondo livello di contrattazione, aziendale o in alternativa territoriale, si condivide la necessità di confermare e rendere strutturali gli incentivi fiscali e contributivi legati al recupero della produttività,

confermando le regole per le quali tale contrattazione si esercita per le 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, secondo il principio del "ne bis in idem".

Eventuali controversie sono da demandare all'autonomia collettiva alle condizioni e con le modalità da definire nei contratti nazionali.

Analogamente si conferma il ricorso al collegio arbitrale secondo le prassi stabilite dalla contrattazione nazionale.

- Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile, dovranno essere determinati avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione. Si evidenzia come nei settori rappresentati da Confcommercio la produttività non si misuri solo in numero di ore lavorate, ma forte valenza assume la modalità di utilizzo delle ore stesse, nella logica qualità del servizio offerto e di conseguente crescita aziendale.
- Si condivide che le parti nei contratti nazionali possano concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile per la diffusione della contrattazione di secondo livello, con le incentivazioni previste, nelle PMI.
- Occorrerà incentivare il ricorso alla contrattazione integrativa quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori. In questa direzione, i contratti nazionali individueranno le soluzioni più idonee, non esclusa l'adozione di "elementi economici di garanzia" o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva.

Le parti potranno accordarsi per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi del CCNL; nonché, per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi aziendale o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, sulla base di parametri oggettivi individuati dal CCNL.

- Si condivide infine l'attivazione di un Comitato paritetico settoriale, con il compito di verificare la funzionalità di quanto definito con il nuovo accordo e di costituire la sede di analisi e di verifica delle relazioni industriali e della gestione del fattore lavoro nel sistema rappresentati da Confcommercio.
- Con riferimento al tema della rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva, si conferma l'interesse a definire nuove regole per la certezza della rappresentanza (ivi compresa la certificazione INPS).



## ALLEGATO 2

Accordo quadro riforma degli assetti  
contrattuali

22 gennaio 2009



Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, convengono di realizzare - con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni- un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente.

Le parti fanno espresso rinvio agli accordi interconfederali sottoscritti al fine di definire specifiche modalità, criteri, tempi e condizioni con cui dare attuazione ai principi, di seguito indicati, per un modello contrattuale comune nel settore pubblico e nel settore privato:

1. l'assetto della contrattazione collettiva è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello come definita dalle specifiche intese;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria:
  - ✓ avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa;
  - ✓ avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
  - ✓ per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei



prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo;

- ✓ si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;
- ✓ la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo;
- ✓ il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale;
- ✓ il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese;
- ✓ nel settore del lavoro pubblico, la definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali sarà demandata ai Ministeri competenti, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo l'indice (IPCA), effettivamente osservato al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale, il quale viene applicato ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto invariato per il triennio di programmazione;
- ✓ nel settore del lavoro pubblico, la verifica degli eventuali scostamenti sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, previo confronto con le parti sociali, ai fini dell'eventuale recupero nell'ambito del successivo triennio, tenendo conto

dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore;

3. la contrattazione collettiva nazionale di categoria o confederale regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale o di pubblica amministrazione;
4. la contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare;
5. per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti collettivi, le specifiche intese ridefiniscono i tempi e le procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative stesse;
6. al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata la previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;
7. nei casi di crisi del negoziato le specifiche intese possono prevedere anche l'interessamento del livello interconfederale;
8. saranno definite le modalità per garantire l'effettività del periodo di "tregua sindacale" utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato;
9. per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese - parimenti a vigenza triennale - le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati

all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti;

10. nel settore del lavoro pubblico l'incentivo fiscale-contributivo sarà concesso, gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti, tenendo conto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica;
11. salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le 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;
12. eventuali controversie nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva con strumenti di conciliazione ed arbitrato;
13. la contrattazione di secondo livello di cui al punto 9, deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge;
14. per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle PMI, con le incentivazioni previste dalla legge, gli specifici accordi possono prevedere, in ragione delle caratteristiche dimensionali, apposite modalità e condizioni;
15. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i successivi accordi potranno individuare le soluzioni più idonee non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva;
16. per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda,

situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria;

17. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, i successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale;
18. le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello nelle aziende di servizi pubblici locali, l'insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale predefinita;
19. le parti convergono sull'obiettivo di semplificare e ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei diversi comparti.

Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

- CGIL *[Signature]*
- CISL *[Signature]*
- UIL *[Signature]*
- UGL *[Signature]*
- CISAL *[Signature]*
- CONFSAI *[Signature]*
- SIN.PA *[Signature]*
- CONFINDUSTRIA *[Signature]*
- CONFCOMMERCIO *[Signature]*
- CONFESERCENTI *[Signature]*
- CONFAPI *[Signature]*
- ABI
- ANIA
- CONFSERVIZI *[Signature]*
- CONFETRA *[Signature]*
- CONFARTIGIANATO *[Signature]*
- CNA *[Signature]*
- CASARTIGIANI *[Signature]*
- CLAAI *[Signature]*
- CONFAGRICOLTURA *[Signature]*
- COLDIRETTI *[Signature]*
- CIA *[Signature]*
- COPAGRI
- LEGA DELLE COOPERATIVE
- CONF COOPERATIVE *[Signature]*
- UNCI
- AGCI *[Signature]*
- UNIONE ITALIANA COOPERATIVE
- CIDA
- CONFEDIR
- CIU UNIONQUADRI *[Signature]*
- CONFAIL *[Signature]*
- CUQ
- ASSOLAVORO
- CONFEDERTECNICA
- CONF PROFESSIONI *[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]* 7

## ALLEGATO 3

### Estratto CCNL Turismo

Bozza aggiornata al 20 febbraio 2010



## CAPO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

### CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

#### Articolo 10

(1) La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

*(2) Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a tre anni.*

(3) Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia, il negoziato di secondo livello si svolge:

- a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;

- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le agenzie di viaggio il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;

- a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

(4) Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto integrativo aziendale esclusivamente previo accordo tra le parti. A tal fine, le organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto potranno assumere iniziative congiunte volte a prevenire l'alimentarsi del contenzioso.

(5) 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*, saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni.

(6) I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.

(7) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto. Le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati. *Le parti stipulanti il presente contratto costituiscono un Comitato paritetico per la promozione e il monitoraggio della contrattazione integrativa.*

*(8) Le parti convengono che la contrattazione integrativa sarà realizzata in un periodo intermedio tra la data di stipula del presente contratto e quella di scadenza dello stesso. Conseguentemente, considerando le specifiche intese realizzate con il rinnovo contrattuale, convengono sull'esigenza che le*



*piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa vengano presentate a partire dal 1° gennaio 2011. Copia delle piattaforme sarà inviata anche alle parti stipulanti il presente contratto e all'archivio dei contratti istituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.*

*(9) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro trenta giorni dal ricevimento della stessa.*

(10) Le parti condividono l'obiettivo di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello. A tale scopo, nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella sua realizzazione, trascorsi *sessanta* giorni dalla presentazione della piattaforma - o dalla scadenza del contratto in essere se successiva - senza che sia avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potrà chiedere l'intervento delle organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto. Le organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, a fronte della richiesta, provvederanno a convocare in apposito incontro da svolgersi nel territorio competente tra tutti i soggetti aventi titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello. *Durante tale procedura restano assicurate le condizioni di normalità sindacale di cui al comma 5, per un periodo di sessanta giorni dalla convocazione del suddetto incontro.*

#### PREMIO DI RISULTATO

##### Articolo 11

(1) L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è prevista mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

(2) Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

(3) Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

(4) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

(5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'articolo 1, comma 67 della legge n. 247 del 2007 e dall'articolo 2

*comma 1, lettera c), del decreto legge n. 93 del 2008 e successive modificazioni.*

(6) Salvo diverse intese locali, per le aziende stagionali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli articoli 206, 207, 208, 261, 262, 263 e 300 del presente CCNL, con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti il premio di risultato.

## INDICATORI

### Articolo 12

(1) Fermo restando quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le parti opereranno prioritariamente riferimento alle fonti ufficiali disponibili. In subordine, le parti stipulanti gli accordi territoriali potranno affidare alla rete degli enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.

(2) Le parti concordano che, ai fini della determinazione del premio di risultato nell'ambito della contrattazione territoriale, potranno essere assunti in considerazione, tra gli altri, i valori dei seguenti elementi e/o delle relative variazioni, anche combinati tra loro:

#### **aziende alberghiere**

- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- dipendenti (INPS, ISTAT)
- giornate lavorate (INPS)

#### **complessi turistico ricettivi dell'aria aperta**

- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- dipendenti (INPS, ISTAT)
- giornate lavorate (INPS)

#### **pubblici esercizi e stabilimenti balneari**

- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale

- prodotto interno lordo provinciale pro capite (Unioncamere)
- consumi energia elettrica per uso non domestico (Distributori)
- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- dipendenti (INPS, ISTAT)

**ristorazione collettiva**

- fatturato
- ore lavorate
- dipendenti

**imprese viaggi e turismo**

- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT)
- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP)
- vendita biglietteria ferroviaria
- dipendenti (INPS, ISTAT)

(3) Le parti si danno atto che l'elencazione di cui al comma precedente ha carattere esemplificativo e non esaustivo.

Articolo ...

*(1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da 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.*

*(2) Per la pratica attuazione di quanto previsto al comma precedente sono stanziati i seguenti importi lordi:*

<i>livello</i>	<i>euro</i>
<i>A, B</i>	<i>279,00</i>
<i>1, 2, 3</i>	<i>237,00</i>
<i>4, 5</i>	<i>210,00</i>
<i>6S, 6, 7</i>	<i>168,00</i>

*(3) L'erogazione del premio sarà commessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.*

*(4) Il premio sarà erogato con la retribuzione di ottobre 2012.*

(5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza al 1° ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2010 – 31 ottobre 2012.

(6) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

(7) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

(8) Il premio è 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.

(9) L'accordo integrativo di cui al comma 3 individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che possano 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.

(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni del CCNL Turismo che regolano la materia, non venga definito un accordo integrativo entro il 30 settembre 2012, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di ottobre 2012, i seguenti importi:

<i>livello</i>	<i>euro</i>
<i>A, B</i>	<i>166,00</i>
<i>1, 2, 3</i>	<i>141,00</i>
<i>4, 5</i>	<i>125,00</i>
<i>6S, 6, 7</i>	<i>100,00</i>

Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo.

(11) Nel caso in cui, a livello territoriale, siano vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, per i datori di lavoro che eventualmente non applichino tali accordi l'importo di cui al comma 10 sarà rideterminato in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo 1 gennaio 2010 - 31 ottobre 2012.

*(12) In occasione del successivo rinnovo del CCNL Turismo, le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione del premio, al fine di concordare eventuali correttivi.*

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

*Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.*

#### **MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE**

##### **Articolo 13**

(1) Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto dell'attuale prassi contrattuale, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.

(2) Fermo restando che la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, al secondo livello di contrattazione, territoriale o aziendale, disciplinato dai commi 3 e 4 dell'articolo 10 sono demandate le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e della legge n. 125 del 10 aprile 1991 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

b) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

c) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 69;

d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1 dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;

e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di lavoro temporaneo ai sensi dell'articolo 75 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 97, 106 e 380);

g) intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 108);

- h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 307 e 402);
  - i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
  - j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
  - k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
  - l) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 104;
  - m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 100 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
  - n) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 107;
  - o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 105;
  - p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
  - q) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
  - r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 131);
  - s) premio di risultato di cui all'articolo 11;
  - t) regolamentazione nastro orario stagionali (articolo 201);
  - u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- (3) Le seguenti materie restano demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale:
- a) l'elaborazione e la definizione di schemi di convenzioni di cui all'articolo 17 legge 28 febbraio 1987, n. 56 al fine della sua concreta attuazione;
  - b) programmi di formazione per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro di cui al presente contratto fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, sesto comma dell'accordo quadro sui contratti di formazione e lavoro, nonché specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'articolo 21, quarto comma, legge 28 febbraio 1987, n. 56;

- c) la definizione di meccanismi analoghi a quanto previsto dall'articolo 89 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
- d) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi simili e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'articolo 74 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999;
- e) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
- f) la definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del primo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto;
- g) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'articolo 61, comma 2;
- h) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;
- i) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 148;
- j) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (articolo 321);
- k) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (articolo 339);
- l) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
- m) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (articolo 355);
- n) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (articolo 327);
- o) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (articolo 324);
- p) determinazione della misura della trattenuta cautelativa (articoli 304, 378 e 399);

- q) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (articolo 318);
  - r) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause simili (stabilimenti balneari);
  - s) eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo 386;
  - t) clausole di uscita (articolo 14);
  - u) contratti a termine ed aziende di stagione (articoli 206, 207, 208, 256, 261, 262 e 300);
  - v) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 8 dell'articolo 55;
  - w) la disciplina dello svolgimento del rapporto di formazione e lavoro in cicli stagionali;
  - x) retribuzione onnicomprensiva (articolo 15);
  - y) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articoli 212, 267, 301, 396);
  - z) funzionamento Commissioni paritetiche (articoli 246, 290 e 447);
  - aa) costituzione dei Centri di servizio di cui all'articolo 20;  
*ab) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività, anche mediante l'attivazione degli istituti di cui all'articolo 8 del presente contratto e degli altri istituti contemplati dalla legge e dalla contrattazione.*
- (4) Per le aziende di ristorazione collettiva e servizi, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa provinciale:
- a) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
  - b) la definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del primo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto;
  - c) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
  - d) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
  - e) premio di risultato di cui all'articolo 11;
  - f) clausole di uscita (articolo 14);



(5) Per le aziende di ristorazione collettiva e servizi, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione nell'unità produttiva:

- a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- b) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 69;
- c) intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 108);
- d) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articolo 307);
- e) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
- f) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
- g) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- h) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 104;
- i) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 100 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
- j) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 107;
- l) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 105;
- m) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
- n) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 131);
- o) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

#### CLAUSOLE DI USCITA

##### Articolo 14

(1) Ferma restando l'applicabilità delle disposizioni di legge che regolano i contratti di riallineamento, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in

presenza di situazioni di crisi verificatesi nei territori non compresi nell'obiettivo 1, accertate dalle organizzazioni nazionali stipulanti il presente accordo, sarà possibile, previa intesa territoriale di cui al comma seguente, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali di cui al presente CCNL.

(2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL, *salvo successiva proroga concordata dalle stesse parti.*

#### RETRIBUZIONE ONNICOMPRESIVA

##### Articolo 15

(1) Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'articolo 13 può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

(2) Ai fini di cui sopra, l'eventuale conglobamento del lavoro straordinario è utile sino a concorrenza del numero di ore conglobate, con conseguente esclusione di sistemi di forfettizzazione.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Al fine di favorire la normalizzazione delle condizioni di impiego della manodopera e di concorrenza tra le imprese, le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo potranno assumere a base la retribuzione di cui sopra per richiedere congiuntamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'adozione di apposite tabelle di retribuzione medie agli effetti del calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale ai sensi dell'articolo 6 del regio decreto legge 14 aprile 1939, n. 636 e dell'articolo 35 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797.

#### ARCHIVIO DEI CONTRATTI

##### Articolo 16

(1) I contratti integrativi territoriali saranno depositati, entro quindici giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo e, a richiesta, potranno essere inviati al CNEL.



## ALLEGATO 4

### Accordo quadro nazionale detassazione settore Turismo

7 aprile 2011



*Giuseppe Formica*

Il 7 aprile 2011 a Roma,

- la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI;
- la Federazione Italiana Pubblici Esercizi - FIPE;
- la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo - FIAVET;
- la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA;
- con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA;
- la Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità - FEDERRETI;

e

*FILCAMS*

- la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL;
- la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL;
- la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS;

*[Handwritten signature]*

visti

- l'articolo 2 del decreto legge 27 maggio 2008 n. 93 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126;
- l'articolo 5 del decreto legge 29 novembre 2008 n. 185;
- l'articolo 2, commi 156 e 157, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 per il 2010;
- l'articolo 53, comma 1, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- l'articolo 1, comma 47, della legge 13 dicembre 2010, n. 220;
- il CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo del 20 febbraio 2010

*[Handwritten mark]*

premesso che

- nel settore del turismo gli incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa sono strettamente connessi all'applicazione di istituti quali ad esempio il trattamento economico per il lavoro straordinario e l'indennità forfetaria per lavoro straordinario, il premio di risultato, i compensi per clausole elastiche e flessibili, la quota parte del compenso orario per lavoro extra eccedente i minimi retributivi, il lavoro a turno, le maggiorazioni per il lavoro stagionale così come richiamate dal CCNL Turismo, il lavoro supplementare, il lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, il lavoro notturno, i premi variabili di rendimento, nonché ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa;

*Guido Lombardi*

*Guido Lombardi*

- l'articolo 1, comma 47, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, ha dato attuazione all'articolo 53, comma 1, decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 in materia di tassazione agevolata della retribuzione erogata e correlata ad incrementi di produttività, di redditività, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

*[Handwritten signature]*

FEDERALBERGHI

*[Handwritten signature]*

*Giuseppe Formica*

- la contrattazione integrativa territoriale si svolge tra le organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL Turismo;

convengono

- che l'accordo tipo allegato alla presente intesa, tenendo conto del carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese di secondo livello aziendali o territoriali, o precedenti intese verbali, costituisce un modello per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Le Parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze ad assicurare l'informazione ad imprese e lavoratori sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una sua corretta applicazione.

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Guido Savarelli*

*Giuseppe Ferraro*

*Giuseppe Ferraro*

*Giuseppe Ferraro*

*[Handwritten signature]*

FEDERBERGHI

OO.SS.  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*Giuseppe Ferraro*

*[Handwritten signature]*

Accordo tipo

Il ..... 2011 a .....

\*

e

- Filcams - Cgil ...
- Fisascat - Cisl ...
- Uiltucs - Uil ...

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

premesso che

con circolare n.3/E del 14 febbraio 2011 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno fornito chiarimenti in relazione all'agevolazione fiscale consistente nell'applicazione - per il periodo d'imposta 2011 - dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ad incrementi di produttività;

Federalberghi, Fipe, Fata e Fiavet con la partecipazione di Confcommercio - Imprese per l'Italia, Federreti, Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil hanno sottoscritto un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività;

qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici derivanti dalla tassazione agevolata per il periodo di imposta 2011;

convengono che

- per l'anno 2011 con il presente accordo le disposizioni della contrattazione collettiva nazionale applicata dalle imprese aderenti alle Associazioni in epigrafe sono recepite dalla presente intesa, ai sensi della citata circolare 3/E dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2011, per gli istituti che - considerando quanto avvenuto in materia negli anni 2009 e 2010 - sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche sulla base di indicatori di tipo territoriale individuati dalla contrattazione collettiva.

I datori di lavoro, pertanto, applicheranno dette agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale o dall'accordo quadro di cui in premessa, applicati in azienda

*Guido Serravalle*

*quattro numeri*

\* indicare <<l'associazione o le associazioni ....., aderente/i a Federalberghi / Fipe / Fiavet / Fata>>; in caso di accordo aziendale, indicare il nome dell'azienda, specificando <<con l'assistenza dell'associazione .....

*Fipe*  
*[Handwritten signature]*

FEDERALBERGHI  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



(quali, ad esempio, il trattamento economico per il lavoro straordinario e l'indennità forfetaria per lavoro straordinario, il premio di risultato, i compensi per clausole elastiche e flessibili, la quota parte del compenso orario per lavoro extra eccedente i minimi retributivi, il lavoro a turno, le maggiorazioni per il lavoro stagionale così come richiamate dal CCNL Turismo, il lavoro supplementare, il lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, il lavoro notturno, i premi variabili di rendimento, nonché ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa) erogati nel 2011, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate, considerando quanto avvenuto negli anni 2009 e 2010.

I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

Giulio Savanelli

Giuseppe Ferraro

Giuseppe Ferraro

Giuseppe Ferraro

\* FISE

FEDERALBEREHI

OO.SS.

## ALLEGATO 5

### Spazi a disposizione della contrattazione di secondo livello in materia di flessibilità oraria

Studio realizzato per conto della FIPE

marzo 2011



## CCNL TURISMO

Spazi a disposizione della contrattazione di secondo livello in materia di flessibilità oraria

Studio realizzato per conto della FIPE



Spazi a disposizione della contrattazione collettiva in materia di flessibilità oraria			
	D.lgs. n. 66/2003	CCNL Turismo, versione consolidata	Spazi per il secondo livello
<b>ORARIO NORMALE DI LAVORO</b>	<p>L'orario normale è fissato dalla legge in 40 ore settimanali, prevedendo che i contratti collettivi di lavoro possano stabilire una durata minore e <u>referire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.</u></p> <p>Tale modalità pluriperiodale di organizzazione dell'orario deve comunque rispettare la durata massima settimanale (riferita sia all'orario normale che al lavoro straordinario) e, in ogni caso, il limite medio delle 48 ore settimanali.</p>	<p>Il CCNL fissa la normale durata del lavoro settimanale effettivo in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.</p>	<p>L'art. 3 comma 2 del D.lgs. 66/2003 prevede che i contratti collettivi di lavoro (anche territoriali e aziendali) possano riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.</p> <p>Allorché l'orario venga programmato in modo pluriperiodale in un periodo non superiore all'anno, costituisce normale orario di lavoro quello che rispetti la media; di converso costituisce straordinario ogni ora di lavoro effettuata oltre l'orario programmato settimanale.</p>
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	<p>È necessario l'accordo, individuale o collettivo, quale presupposto per il ricorso allo straordinario. In particolare, laddove il contratto collettivo autorizzi il lavoro straordinario, non è necessario il consenso del lavoratore, che si ritiene implicitamente conferito tramite l'adesione alla normativa collettiva. La funzione preminente della contrattazione collettiva è, indubbiamente, quella di stabilire un tetto massimo al numero di ore di lavoro straordinario effettuabili: in mancanza di esplicita previsione deve valere il limite generale - per tutti i settori contrattuali e merceologici - di 250 ore annue. <u>Da evidenziare peraltro che i contratti collettivi possono prevedere una variazione, anche in aumento, rispetto al predetto limite legale delle 250 ore annue.</u></p> <p>In relazione a tale ipotesi va infine evidenziato che il datore di lavoro, anziché compensare il</p>	<p>Art. 111 CCNL</p> <p>Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di <b>duecentosessanta</b> ore annuali. Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, tale limite è fissato in tre ore giornaliere.</p> <p>Pubblici Esercizi (art. 310 CCNL)</p> <p>Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.</p>	<p>Si evidenzia che il compenso per lavoro straordinario rientra tra le voci retributive soggette al regime di detassazione previsto dall'art. 53 d.l. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Se riconducibili ad incrementi di produttività, competitività e redditività, sono soggette a imposta sostitutiva,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la quota di retribuzione ordinaria oltre alla quota relativa alla maggiorazione spettante per le ore straordinarie,</li> <li>- lo straordinario forfettizzato: rientra tra le somme ad oggi detassabili in quanto la Circolare n. 59/2008, al punto 4, le riconduce alla natura di premio.</li> </ul>

Spazi a disposizione della contrattazione collettiva in materia di flessibilità oraria			
	D.lgs. n. 66/2003	CCNL Turismo, versione consolidata	Spazi per il secondo livello
	lavoro straordinario con specifiche maggio-razioni, può prevedere, se così autorizzato dal contratto collettivo di riferimento, la concessione di riposi compensativi.		
<b>DURATA MASSIMA SETTIMANALE</b>	La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario e che siffatto valore medio deve essere calcolato con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi; periodo estendibile dai contratti collettivi nazionali di lavoro fino a 6 mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.	Ai sensi dell'art. 98 del CCNL, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi.  <u>La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.</u>	La contrattazione collettiva di secondo livello può ampliare la base di calcolo della durata media dell'orario di lavoro fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti alla organizzazione del lavoro.
<b>PAUSE DI LAVORO</b>	Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, spetta alla contrattazione collettiva la determinazione delle modalità e della durata dell'intervallo dal lavoro a cui hanno diritto i prestatori, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.  <u>In assenza di previsioni contrattuali a livello nazionale, aziendale o territoriale,</u> è prevista una pausa di durata non inferiore a 10 minuti ogni 6 ore di lavoro.  Ai sensi dell'art. 17, così come modificato dall'art. 41 comma 7 del Decreto Legge 112/2008, convertito in Legge 133/2008, <b>in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</b>	Nessuna previsione al riguardo.	La contrattazione di secondo livello può definire un regime di pausa di lavoro diverso rispetto a quanto previsto dal D.lgs. 66/2003. Ai sensi del comma 4 dell'art. 17 del D.lgs. 66/2003, suddetta possibilità di deroga è ammessa soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
<b>RIPOSO GIORNALIERO</b>	A norma dell'art. 7 del D.lgs., il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo giornaliero ogni 24 ore.	Nessuna previsione al riguardo.	La contrattazione collettiva di secondo livello può definire un regime differenziato di riposo

Spazi a disposizione della contrattazione collettiva in materia di flessibilità oraria			
	D.lgs. n. 66/2003	CCNL Turismo, versione consolidata	Spazi per il secondo livello
	<p>Tale riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata e fatta salva la <b><u>possibilità di deroga da parte dei contratti collettivi.</u></b></p> <p>Ai sensi dell'art. 17, così come modificato dall'art. 41 comma 7 del Decreto Legge 112/2008, convertito in Legge 133/2008, <b>in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</b></p>		<p>giornaliero rispetto a quello previsto dall'art. 7 del D.lgs. 66/2003. Ai sensi del comma 4 dell'art. 17 del D.lgs. 66/2003, suddetta possibilità di deroga è ammessa soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.</p>
<b>RIPOSO SETTIMANALE</b>	<p>All'art. 9 il decreto stabilisce che vi debba essere un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola in coincidenza con la domenica, per ogni periodo di 7 giorni, oltre alle 11 ore di riposo giornaliero. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. <b><u>Sono comunque possibili deroghe, in relazione a ipotesi specifiche di cui al comma 2 dello stesso art. 9: per le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale, nonché per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.</u></b></p>	<p>Il CCNL del 2003 non definiva alcuna ipotesi di deroga, facendo riferimento al riposo settimanale solo mediante un espresso richiamo alle disposizioni di legge vigenti.</p> <p>Il CCNL del 20 febbraio 2010 aggiunge due disposizioni in materia di godimento del riposo settimanale:</p> <p>(1) Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL in materia di consultazione e confronto sulle modalità di godimento del riposo settimanale e sulla distribuzione degli orari e dei turni, <b><u>salvo diversa previsione della contrattazione integrativa,</u></b> qualora il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni deve corrispondere a non meno di ventiquattro ore consecutive per ogni sei giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.</p> <p>(2) Le parti convengono che le modalità di godimento del riposo settimanale di cui al comma precedente rispondono ad esigenze oggettive tipiche del settore turismo in quanto volte a</p>	<p>La contrattazione di secondo livello può definire un regime di riposo settimanale alternativo rispetto a quello previsto dal D.lgs. 66/2003 e dal CCNL per le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale, nonché per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.</p>

Spazi a disposizione della contrattazione collettiva in materia di flessibilità oraria			
	D.lgs. n. 66/2003	CCNL Turismo, versione consolidata	Spazi per il secondo livello
		favorire: - l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale; - la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.	
<b>FERIE ANNUALI</b>	L'art. 10 prevede il diritto del lavoratore a un periodo annuale di ferie non inferiore a 4 settimane, salvo la possibilità dei contratti collettivi di prevedere disposizioni più favorevoli.	L'art. 119 CCNL prevede il diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.  Articolo 120 (1) Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.  (2) Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.  (3) Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.  (4) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.	Nessuno spazio.
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	Ai fini del decreto legislativo 66/2003, il periodo notturno è un periodo di almeno 7 ore tra le 24.00 e le 5.00.  L'autonomia collettiva può stabilire ulteriori ipotesi di limitazione o esclusione del lavoro notturno.	Ai sensi del comma 2 dell'art. 110 del CCNL l'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. Tuttavia, il comma seguente dello stesso articolo dispone che i <b>contratti integrativi</b>	La contrattazione collettiva di secondo livello può definire un periodo di riferimento più ampio, rispetto a quanto previsto dal CCNL ( <i>una settimana</i> ) sul quale calcolare il limite delle 8 ore medie giornaliere per il lavoro notturno.  La contrattazione collettiva di

Spazi a disposizione della contrattazione collettiva in materia di flessibilità oraria			
	D.lgs. n. 66/2003	CCNL Turismo, versione consolidata	Spazi per il secondo livello
	<p>La contrattazione collettiva concorre alla definizione stessa di lavoratore notturno: a norma dell'art. 1, comma 2, lettera e, punto 2 del D.lgs n. 66/2003, in difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno. Ciò vuol dire che <b><u>la disciplina collettiva può prevedere dei parametri diversi anche ai fini della stessa definizione di lavoratore notturno, contribuendo a definire quindi la sfera di applicazione dell'istituto in esame.</u></b></p> <p>In relazione alla procedura di consultazione delle rappresentanza o delle organizzazioni sindacali, necessaria ai fini dell'introduzione del lavoro notturno, vi è un rinvio esplicito, per i criteri e le modalità della consultazione, alle previsioni dei contratti collettivi.</p> <p><b><u>Vi è inoltre la possibilità per i contratti collettivi di individuare, anche senza la contestuale previsione di un'articolazione dell'orario di lavoro su scala plurisettimanale, un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il limite delle 8 ore nelle 24 ore.</u></b></p> <p>Ai sensi dell'art. 17, così come modificato dall'art. 41 comma 7 del Decreto Legge 112/2008, convertito in Legge 133/2008, <b><u>in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</u></b></p> <p>Un profilo fondamentale concerne infine la questione degli strumenti di</p>	<p><b><u>possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.</u></b></p>	<p>secondo livello può prevedere inoltre una definizione di lavoratore notturno alternativa a quella prevista dal D.lgs. ("è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno").</p> <p>Si evidenzia che il compenso per lavoro notturno rientra tra le voci retributive soggette al regime di detassazione previsto dall'art. 53 d.l. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Se riconducibili ad incrementi di produttività, competitività e redditività, sono soggette a imposta sostitutiva,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le somme erogate per il lavoro notturno ordinario in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate,</li> <li>- l'eventuale maggiorazione spettante per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate in orario notturno.</li> </ul>



<b>Spazi a disposizione della contrattazione collettiva in materia di flessibilità oraria</b>			
	<b>D.lgs. n. 66/2003</b>	<b>CCNL Turismo, versione consolidata</b>	<b>Spazi per il secondo livello</b>
	compensazione per lo svolgimento di prestazioni di lavoro notturno. L'art. 13, comma 2, affida alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni.		