Piattaforma presentata dalla Filcams Cgil
per il rinnovo del CCNL
del settore del turismo
approvata all'unanimità con un astenuto,
dall'assemblea nazionale dei quadri e delegati del 7 ottobre 2009

Le considerazioni e le analisi fatte nel recente convegno che, come Filcams, che abbiamo realizzato sulla condizione lavorativa nel settore del Turismo, sono premessa e parte integrante della presente piattaforma.
A tale riguardo la Filcams realizzerà nelle singole città incontri di confronto che accompagneranno la fase negoziale, con i quali intendiamo presentare, anche a livello locale, la ricerca realizzata in collaborazione con il CEMU e l'EBNT, al fine di arricchirla con dati, analisi e proposte che scaturiranno dalle singole realtà territoriali.

Un tavolo Unico per affrontare la crisi ed i problemi strutturali del settore.

Anche alla luce delle analisi fatte nel convegno di giugno organizzato dalla nostra organizzazione sindacale, si propone di affrontare le problematiche del settore costituendo un tavolo unico tra tutte le parti sociali interessate al fine di elaborare una proposta organica di rilancio e di tutela del settore Turismo.
In particolare in questo confronto, che si auspica si concluda con una proposta unanimemente condivisa, come Filcams chiederemo di affrontare prioritariamente i temi legati alla tutela del lavoro e della sua professionalità.
In particolare le questioni:

- estensione degli ammortizzatori sociali per tutti i comparti del nostro settore,
- il riconoscimento della disoccupazione per part time verticale in caso di sospensione del servizio o di azienda stagionale,
- La riduzione del periodo di apprendistato mantenendo uguale periodo di sgravi per le aziende che assumono giovani.
- Contrasto agli appalti al massimo ribasso

Il "modello contrattuale" e le piattaforme separate.

La Filcams, pur in presenza di un accordo separato sulle regole che definiscono il percorso della negoziazione per i rinnovi dei CCNL, sottoscritto da Cisl e Uil, senza l'assenso della più rappresentativa delle organizzazioni sindacali, la Cgil, auspica che si possa trovare una unità di azione al tavolo al fine di raggiungere una sintesi unitaria tra tutte le parti sociali interessate al fine di dare risposte sia alle giuste aspettative dei lavoratori e lavoratrici che ai problemi strutturali e contingenti del settore

Il percorso democratico

Il presente documento è stato approvato da circa 1100 assemblee di lavoro e dall'assemblea nazionale dei quadri e delegati tenutasi il 7 ottobre 2009

Campo di applicazione e durata
Gli ambiti di applicazione del CCNL devono riguardare il complesso del sistema dell'offerta turistica italiana.
Il periodo di vigenza del CCNL sarà 1 gennaio 2010 - 31 dicembre 2012.

Salvaguardia del ciclo produttivo – Contrasto alle terziarizzazioni

E' in atto, soprattutto nel settore alberghiero, un processo di frammentazione del processo produttivo, con l'assegnazione di servizi a ditte esterne alla proprietà della struttura.
Occorre avviare una politica di contrasto alle esternalizzazioni.
Questa scelta ha per noi un valore strategico, in quanto, non solo serve alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici che rappresentiamo, ma definisce il modello turistico del nostro paese, ovvero il suo declino o il suo rilancio.
L'esternalizzazione di importanti settori riduce l'azienda ad un semplice ruolo di "coordinamento" di servizi, con una logica di scarsa professionalità e qualificazione, basso costo del lavoro, scarsa sicurezza per il cliente, nessuna fidelizzazione del lavoratore all'impresa.
Per le realtà dove il processo di esternalizzazione è già in atto occorrerà definire un percorso vincolante, da svolgersi con le Rsa congiuntamente alle Segreterie territoriali delle OO.SS., con al centro:

la verifica preventiva dell'organizzazione del lavoro.

la difesa dei posti di lavoro con l'esplicita garanzia del mantenimento dei livelli occupazionali (non ricorso alla mobilità). In tal senso si richiede l'impegno della società appaltante a vincolare l'assegnazione del servizio al mantenimento, nel numero e nella postazione lavorativa, degli operatori già in forza nel servizio negli ultimi sei mesi. Tale impegno dovrà essere mantenuto anche nel caso in cui il servizio venga affidato ad altro appaltatore o lo stesso venga internalizzato"

l'applicazione integrale, per tutti i lavoratori e lavoratrici operanti in tutti i servizi terziarizzati, del contratto del turismo e della relativa contrattazione aziendale di 2° livello della azienda committente.

Il non rispetto di tale normativa dovrà essere considerata inadempienza contrattuale anche ai fini delle certificazioni.

Sistema Appalti

Il mercato è caratterizzato da fenomeni di dumping e da comportamenti delle stazioni appaltanti (gare al massimo ribasso) che producono una spirale negativa di costi/prezzi eccessivi, a cui si sommano i gravi ritardi di pagamento da parte degli enti pubblici. Al contrario, proprio per rispondere alla crisi, occorrerebbe un sistema di regole premiale per quelle aziende in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali.
Vanno perciò rilanciate le proposte e le iniziative prevista dall'avviso comune del vigente CCNL e completamente disattese dal governo attuale, che riproduciamo in sintesi:
- l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento;

- l'inserimento nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto e l'applicazione integrale in tutti i servizi conferiti in appalto della contrattazione di secondo livello applicata nell'azienda conferente

- l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa; nello spirito dell'accordo in sede di Dialogo Sociale settoriale Unione Europea

- definizione dei Compiti e delle funzioni da assegnare all'ente bilaterale in termini di monitoraggio degli appalti.
Nel contempo va verificata la stesura degli articoli del Cambio appalto per impedire le ricorrenti interpretazioni restrittive.

Concessioni

Numerose attività turistiche sono in regime di concessione specie in: strade e autostrade, stazioni, aeroporti, oltre che ad es. stabilimenti balneari, campeggi, ed anche alberghi;

assumono quindi un peso crescente le royalties derivanti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara.

I bandi per l'affidamento in concessione di attività e servizi ricompresi nella sfera di applicazione di cui all'art. 1; devono prevedere l'integrale applicazione del presente CCNL.

Subentro in concessione, i tre aspetti da salvaguardare:

L'impresa subentrante assumerà il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto sui libri paga-matricola dell'impresa uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, e comunque, in caso di contratti a tempo determinato, fino alla scadenza del termine inizialmente fissato nonché i lavoratori, compresi gli stagionali, aventi diritto di precedenza nella riassunzione; nonché i lavoratori con contratto di inserimento e di apprendistato, o comunque a causa mista restando a carico dell'impresa subentrante l'effettuazione del periodo mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente.

Le assunzioni saranno effettuate senza l'effettuazione del periodo di prova**.**

Salvo diversa pattuizione collettiva da stipularsi in occasione del subentro nella concessione, ai lavoratori neoassunti di cui sopra, nonché ai lavoratori assunti successivamente a tale evento, saranno corrisposte condizioni normative e derivanti dall'applicazione del CCNL e dalla contrattazione integrativa vigente presso l'unità produttiva prima del subentro in concessione, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati nonché il periodo utile alla maturazione dello scatto successivo e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore alla data di subentro in concessione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.
Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli dell'impresa subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali la differenza verrà mantenuta.
Eventuali trattamenti retributivi a carattere individuale saranno mantenuti come quota ad personam.
Con l'obiettivo di migliorare e armonizzare la qualità del servizio e per evitare forme di dumping contrattuale, nelle attività in concessione di ristorazione autostradale la contrattazione integrativa aziendale ha armonizzato i principali trattamenti integrativi sia di tipo economico che salariale; tali trattamenti integrativi minimi vanno recepiti dal CCNL affinché si rendano applicabili ad ogni unità produttiva.

In tale contesto vanno definiti percorsi per la contrattazione integrativa di sito per le attività di ristorazione in concessione con particolare riferimento a stazioni e aeroporti.

Organizzazione del Lavoro
Comunicazione alle lavoratrici e ai lavoratori dei turni con programmazione bisettimanali con preavviso di almeno una settimana

Bilateralità

Il sistema della bilateralità nel settore del Turismo è caratterizzato da una significativa frammentazione, che ne limita l'efficacia sul versante dell'erogazione delle prestazioni, moltiplicando invece i costi derivanti dalle spese di gestione.
Si propone di avviare un tavolo congiunto con le tre associazioni datoriali per verificare la possibilità di un unico ente bilaterale del settore.

Questo è indispensabile se si vuole essere credibili se si intende avviare un progetto di reale mutualità.
Nessuna esperienza di mutualità potrà essere avviata se non si ha un unico soggetto erogatore.
L'esperienza del sostegno al reddito ha dimostrato, a fronte di una crisi dell'intero settore, e

non sono di singola azienda, la propria incapacità a rispondere alla benché minima richiesta.
Tale esperienza dovrà essere profondamente rivista al fine di indirizzare le risorse in direzioni più consoni alla bilateralità.
Incremento della quota di competenza delle aziende a favore della previdenza integrativa al fine di adeguare il contributo complessivo a 1,65%.
In questo quadro dovrà essere pensate forme di sostegno a quei contratti di lavoro stagionali o frammentati per i quali l'ente bilaterale potrà avere un reale ruolo di erogatore di salario differito.
Nel contempo andrà avviata un'indagine approfondita sul reale funzionamento degli enti bilaterali territoriali al fine di ricondurre la propria attività in sintonia con la propria missione di erogatori di servizi ai lavoratori e lavoratrici.

Stagionalità
Fermo restando tutte le azioni strutturali da mettere in campo al fine di ridimensionare la stagionalità nel settore, (anche qui rimandiamo alle analisi contenute nella documentazione del convegno di giugno), occorre definire una strategia complessiva su questo tema sia per quanto riguarda il versante istituzionale che in quello contrattuale.
Sul versante istituzionale occorre inserire il tema della stagionalità nell'alveo più ampio della riforma degli ammortizzatori sociali. Occorre coniugare la certezza della continuità del posto di lavoro (esempio con il part time verticale) con quella del sostegno al reddito per i periodi di inattività, quando questo è dovuto alla chiusura temporanea dell'azienda.
Sul versante contrattuale si potrebbe iniziare a pensare alla gestione da parte dell'ente bilaterale di alcuni istituti contrattuali come il Tfr, l'anzianità, 13° e 14° etc dai/dalle quali questi/e lavoratori e lavoratrici sono esclusi/e.
Per i lavoratori e lavoratrici Stagionali, assunti per un periodo uguale o superiore agli 8 mesi, dovrà essere previsto il riconoscimento della previdenza integrativa su tutto l'anno

Apprendistato

L'uso di questo istituto sta sempre più evidenziando come l'aspetto formativo passa in secondo luogo rispetto a quello della riduzione dei costi per l'azienda.
Questa tipologia contrattuale trova una sua difficoltà applicativa laddove il periodo di lavoro è limitato a pochi mesi.
Gli accordi territoriali hanno oggi surrogato ad una mancanza di regolamentazione a livello contrattuale.
L'apprendistato professionalizzante per il personale deve trovare una sua regolamentazione a livello di CCNL.
In questo senso, la formazione "d'aula" non dovrà vedere significative riproporzionamenti, e potrà vedere anche il contributo attivo dell'ente bilaterale.
Va però avviata una riflessione che punti ad una riforma di questo contratto a natura mista, separando il periodo di apprendistato con quello degli sgravi contributivi.
La formazione reale e certificata deve essere concentrata nel tempo, mentre le aziende potranno beneficiare, per ripagarli di questo sforzo formativo, di un periodo di sgravi che si prolunga anche dopo la conferma dell'apprendista.

Valorizzazione della Professionalità

Appare evidente che l'attuale classificazione del personale, con la conseguente definizione degli inquadramenti giuridici ed economici non rispondono ai mutamenti professionali ed organizzativi intervenuti nel settore. Si ritiene pertanto che si debba intervenire per un profondo rinnovamento che vada nel senso della valorizzazione professionale con la possibilità di avanzamenti di carriera non strettamente connessi ai profili gerarchici.
Non essendo sino ad ora avviato nessun percorso di rinnovamento, al fine di dare un adeguato riconoscimento dei mutamenti professionali legati alle profonde trasformazioni del settore, si ritiene necessario di avviare un radicale mutamento della scala parametrale e del sistema di classificazione.

Quadri

Trasferimenti: In caso di trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza dovrà essere comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
In tale ipotesi ai lavoratori dovrà essere riconosciuto, per un periodo massimo di *12 mesi*, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.
Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato.
Indennità di funzione: rivedere l'importo dell'indennità di funzione.
Clausole di salvaguardia: In caso di ricorso agli ammortizzatori sociali dovrà essere garantita, a totale carico del datore di lavoro, l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare integrativa in essere a tutti i lavoratori coinvolti. (quadri compresi).

Tutela della dignità della persona

Parità di genere

Occorre su questo tema stabilire una serie di obiettivi condivisi e di regole capaci di realizzare quelle azioni positive capaci di concretizzare una reale parità di genere.
In questo senso vi è la colpevole responsabilità anche sindacale di non aver dato corso agli obiettivi della passata contrattazione, in particolar modo con il non avvio della commissione pari opportunità.
Nel nuovo CCNL dovrà essere definito:
la composizione di tale commissione, comprese le risorse economiche (da ricercare negli stanziamenti per la bilateralità), agibilità sindacali proprie, e il suo funzionamento.
Nell'arco della vigenza contrattuale tale commissione dovrà realizzare:

- uno schema di piano formativo da inserire nella formazione professionale finanziata dai fondi interprofessionali.
- un progetto di contrasto al mobbing e alle molestie sessuali
- un monitoraggio sulla parità di genere nello sviluppo di carriera

Vanno inoltre previste delle condizioni di miglior favore a sostegno della maternità/paternità e più specificatamente si richiede l'introduzione di permessi retribuiti alla nascita figlio per il genitore e permessi non retribuiti per le malattie dei figli di età superiore agli 8 anni"
.
La dimensione internazionale del mercato del lavoro

Il CCNL del Turismo dovrà regolare i rapporti di lavoro prendendo atto della dimensione internazionale del mercato del lavoro presente nel nostro settore, dando risposte specifiche alle nuove problematiche che questo terreno pone.
Sempre maggiore è la presenza di lavoratori e lavoratrici immigrati/e nel nostro settore (si veda ad es. la ricerca FIPE-EBNT pubblicata nel maggio 2009) che si somma alla crescente libera circolazione nei paesi dell'Unione Europea; tali fenomeni necessitano di nuove definizioni contrattuali utili all'integrazione di tali lavoratori/lavoratrici ed alla loro crescita professionale.
In questa direzione va indirizzata la rivisitazione di strumenti contrattuali quali:

- il diritto allo studio con l'utilizzo delle 150 anche per la conoscenza della lingua italiana,
- la tutela del lavoratore nei confronti dei problemi derivanti dalle nuove leggi

sull'immigrazione per i periodi di inattività,
- permessi sino a 3 giorni all'anno per disbrigo pratiche relative ai permessi di soggiorno,
- maggior possibilità cumulo ferie + rol per vacanze,
- tempi di viaggio per lutti etc.

Il materiale informativo sui rischi lavorativi e le procedure aziendali in materia di sicurezza dovranno essere forniti ai lavoratori stranieri anche nella loro lingua.

La sperimentazione del passaporto delle qualifiche (frutto del dialogo sociale europeo del settore HoReCa)

Trattamento di malattia
Si richiede:

- il pagamento dei primi 3 giorni,
- l'unificazione dei diversi settori all'80% sulla malattia e 100% infortunio
- la separazione del periodo di comporto tra infortunio e malattia

Tutela della salute

Occorre adeguare il CCNL al Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.
Occorre dare piena attuazione anche per via contrattuale al testo unico sulla sicurezza, creando una stretta correlazione tra contrattazione, organizzazione del lavoro e sicurezza.
Solo a titolo esplicativo (e non esaustivo) si citano alcuni temi da affrontare:

Agibilità sindacali e di conoscenza, come il diritto alla consegna del DVR;
Ribadire la responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore;
Concreta attuazione delle nuove norme sui rischi derivanti dallo stress lavoro-correlato *(carichi di lavoro, tempi e ritmi, riposi giornalieri e settimanali)*;
Comunicazione ai fini statistici ed epidemiologici degli infortuni superiori a 1 giorno di assenza (e inferiori a 3),
Comunicazione all'Inail del nominativo del RLS aziendale,
Al fine di evitare equivoci interpretativi si propone di inserire integralmente nel CCNL l'art. 9 legge 300 che recita:
"I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica".

Nel contratto si dovrà rendere esplicito l'obbligo per le aziende a fornire alle OO.SS. territoriali le seguenti informazioni:

- misure generali di tutela messe in atto dall'azienda: presenza e nominativi RLS, medico competente, RSSP, squadre di emergenza, programma di sorveglianza sanitaria
- dati dell'anno precedente relativi a infortuni, malattie professionali e assenze per malattie
- impegno delle aziende a fornire il Testo Unico sulla sicurezza a tutti gli RLS garantendo ai delegati alla sicurezza l'accesso ad un computer aziendale e per accedere ai dati di cui art. 18 comma 1 lettera r.

Aver stipulato accordo con le OOSS per elezione RLS ai sensi art 47, dovrà costituire elemento vincolante per il rilascio della certificazione liberatoria di integrale applicazione contratta.

Per le aziende multilocalizzate, con molteplici sedi operative, si propone l'istituzione di un

comitato paritetico salute e sicurezza nazionale per affrontare nello spirito collaborativo tutta legislazione in materia gli aspetti generali e di sistema.

Buoni Vacanza

Occorre dare seguito all'avviso comune del precedente CCNL che indicava nell'ampliamento della fruibilità del turismo da parte delle fasce sociali più deboli uno degli strumenti che possono concorrere alla destagionalizzazione.
Si ripropone quindi la richiesta affinché le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti e destinate al finanziamento di buoni vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, così come qualificato dall'art. 51 del decreto Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917; si chiede che le imprese del turismo per prime, non appena si rendesse operativa tale norma sulla defiscalizzazione, si rendano disponibili ad erogare una somma pari a 100 euro all'anno per ogni dipendente che intenderà utilizzare i buoni vacanza.

Salario

Al fine garantire il potere d'acquisto dei salari in un settore che questo fronte soffre da tempo una criticità, si richiede un incremento pari a 135 euro dal VI al IV livello, prevedendo la riparametrazione solo per i livelli successivi.
Adeguamento di tutte le indennità, con particolare incremento dell'indennità festiva e domenicale al 25%
Si richiede l'anticipo dell'inizio della fascia notturna alle ore 22.00
Abrogazione articolo 428 (agenzie viaggi "minori" con salario più basso)
Dovrà essere valorizzato il secondo livello di contrattazione, attraverso una filosofia integrativa e non sostitutiva del CCNL; dando spazio al governo contrattato dell'organizzazione del lavoro e stabilendo risorse certe da destinare a questo livello di negoziazione.