

## AssolInterviste: i giovani chiedono agli esperti – Speciale a cura di Silvia Stefanovichj

# A colloquio con Alessandro Nucara

Direttore generale Federalberghi



**L**ei sta seguendo in prima persona il negoziato in atto in questi mesi per il rinnovo del CCNL Turismo. Come sta andando? Tra le proposte in discussione per il rinnovo, ve ne sono inerenti le tutele per i lavoratori disabili o che assistono un parente non autosufficiente?

La congiuntura estremamente sfavorevole che caratterizza l'economia italiana in generale e quella turistica in particolare rende difficoltoso il raggiungimento di una intesa per il rinnovo del CCNL. Ciononostante, l'atteggiamento sin qui tenuto da entrambi i partner negoziali – di grande responsabilità – mi spinge verso una valutazione positiva dello stato della trattativa e sulla possibilità di individuare soluzioni negoziali di vantaggio per i lavoratori e per le imprese.

**L'articolo 7 del CCNL in scadenza è dedicato alle "Pari opportunità", ma fa riferimento esclusivamente al genere. Non trova che i tempi**

**siano maturi per un'estensione del concetto a tutte le "diversità"?**

In generale, credo che i tempi per una riflessione sul tema delle diversità siano maturi ma – sulla scorta delle considerazioni svolte – non credo che l'argomento troverà lo spazio che pure merita a in questa tornata negoziale.

**In seno all'ente bilaterale di settore, è costituita la Commissione permanente per le Pari opportunità. Come sta lavorando? Nelle sue analisi, ha rilevato dati interessanti rispetto alla situazione delle lavoratrici che assistono parenti non autosufficienti?**

Dopo diversi anni, la Commissione pari opportunità dell'ente bilaterale nazionale è riuscita ad operare con una certa continuità e i primi risultati sono visibili: mi riferisco in particolare ai risultati dell'indagine che è stata presentata l'8 luglio scorso al CNEL, dedicata al lavoro delle donne nel turismo e, prima ancora, alla ricerca sugli aspetti normativi dell'occupazione femminile patrocinata dall'ente bilaterale nazionale. oggi la componente

femminile supera il 60% dei dipendenti del settore, seppure con forti differenze tra comparti e territori. In questo caso tuttavia il dato numerico ci fornisce un punto di partenza per una riflessione più sistematica sulle caratteristiche dell'occupazione femminile, sulle differenze di genere e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

**Più in generale, l'azione dell'ente bilaterale del settore Turismo si rivolge anche ai lavoratori disabili?**

I servizi della rete della bilateralità si rivolgono alla generalità dei lavoratori del settore e quindi anche ai lavoratori con disabilità e a quelli in situazioni particolarmente problematiche. Inoltre, nel nostro settore sono presenti alcuni esempi di politiche rivolte a soggetti svantaggiati che hanno costituito oggetto di specifico esame a livello europeo in tema di Corporate social responsibility.

**Il Premio di risultato (articolo 11) viene demandato alla contrattazione integrativa. Nel suo calcolo, per quanto di Sua conoscenza, si tiene conto della situazione dei lavoratori disabili o delle assenze motivate dalla cura di famigliari non autosufficienti?**

La determinazione del premio di risultato è affidata alla contrattazione integrativa che può prevedere modalità di determinazione dell'erogazione che tengano conto delle assenze motivate da esigenze di cura a famigliari non autosufficienti.

**La disciplina dell'orario e del part-time, prevede delle clausole migliorative per i lavoratori disabili o affetti da patologie gravi?**

La disciplina contrattuale della flessibilità dell'orario di lavoro fa salve le situazioni di lavoratori che comprovino "fondati e giustificati impedimenti".

**L'articolo 76 prevede la possibilità per il lavoratore di "denunciare" le clausole flessibili ed elastiche, in caso di "esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico". Vi rientra anche lo stato di handicap?**

La legge Fornero ha chiarito questo aspetto prevedendo la possibilità di "denunciare" le clausole flessibili o elastiche da parte dei malati oncologici e dei soggetti con specifiche esigenze di cura.

**Il congedo per motivi familiari (articolo 134) prevede che "in caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o affinità" il lavoratore possa fruire di un congedo della durata "strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza" e comunque entro un massimo di cinque giorni, elevabili a otto in relazione alla distanza del luogo da raggiungere. Quali sono le "disgrazie" che solitamente vengono prese in considerazione? E come viene calcolata la durata del congedo? E' fruibile anche in relazione al manifestarsi di gravi malattie o infortuni?**

Il congedo è legato alla morte di persone legate da parentela/affinità al lavoratore.

**Lo stesso articolo 134 prevede la possibilità di convertire tre dei cinque giorni di permesso previsti dall'articolo 4 legge 53/02 per i casi di documentata grave infermità, in riduzioni di orario di lavoro. E prevede anche permessi retribuiti deducibili dalle ferie e permessi brevi di massimo un'ora al giorno recuperabili, in casi di forza maggiore o speciali e giustificati. Le flessibilità orarie sono un beneficio contrattuale molto interessante in caso di necessità di cura di un parente non autosufficiente. Sono stati previsti in questa ottica? Avete dati circa il loro effettivo utilizzo?**

L'articolo 134 individua una serie di misure destinate a fornire risposta alle esigenze di cura del lavoratore nei confronti di familiari/affini. Non sono disponibili dati relativi alla fruizione di tali permessi.

**I fondi sanitari integrativi Fast e Est, a totale carico dei datori di lavoro, sono operativi? Dedicano prestazioni anche a lavoratori disabili? E a parenti non autosufficienti?**

I fondi di assistenza sanitaria integrativa del settore turismo (FAST ed EST) sono pienamente operativi. Il piano sanitario di FAST non prevede prestazioni destinate ai familiari dei lavoratori beneficiari.

**L'"aspettativa generica" (art. 174) consente di prolungare il cd. comporto (180 giorni) di un periodo massimo di ulteriori 120 giorni, non retribuito e utilizzabile solamente una volta, ma ne esclude l'utilizzo in caso di "malattie croniche e/o psichiche". Come nasce tale disposizione?**

**ne? Un lavoratore affetto, ad esempio, da sclerosi multipla non può quindi avvalersene?**

L'istituto dell'aspettativa generica, in quanto derogatorio del periodo di comporto, ha natura eccezionale e non ripetibile e – pertanto – non è suscettibile di applicazione in casi di malattie con caratteristiche di cronicità o di patologie psichiche.

**Le “gravi patologie oncologiche” (art. 175) godono di un trattamento migliorativo che consente di fruire di un’aspettativa non retributiva superiore a quella generica. Perché tale trattamento è riservato esclusivamente alle patologie oncologiche?**

Le disposizioni dell'articolo 175 hanno svincolato le patologie oncologiche dalla meccanismo di eccezionalità prima descritto per l'aspettativa generica, in considerazione dell'obiettivo gravità della situazione sanitaria del lavoratore.

**L'articolo 183 prevede l'interessante previsione che vincola le aziende ad accogliere le richieste di part-time avanzate da genitori di bambini con meno di tre anni di età assunti a tempo indeterminato, entro il limite percentuale del 5%. Perché tale previsione non si applica anche ai lavoratori che assistono familiari non autosufficienti?**

Il part time *post partum* è un istituto introdotto nel settore con il contratto del 2007. Si tratta di una norma che migliora senza dubbio la qualità della vita delle lavoratrici che ne fruiscono ma che comporta un costo, economico e organizzativo, non indifferente per il datore di lavoro. È da rimarcare che questo tipo di contrattazione non ha alcun sostegno pubblico, anzi è una forma di retrocessione ai privati di costi sociali. Se, in futuro, vorremo avere una maggiore incidenza di istituti contrattuali di questo genere sarà necessario prevedere un sostegno legislativo, ad esempio sotto forma di sgravio degli oneri sociali o di detassazione degli interventi.