

A tu per tu con il sindacato – Speciale

a cura di Silvia Stefanovichj

A colloquio con Giovanni Pirulli

Segretario generale aggiunto Fisascat-Cisl

Giovanni Pirulli, Segretario generale aggiunto della FISASCAT-CISL nazionale, oltre che della delega amministrativa della Federazione, si occupa della contrattazione per i settori del turismo e dei servizi, seguendo direttamente tutte le tematiche contrattuali riguardanti i lavoratori del: CCNL TURISMO; CCNL Imprese di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi; CCNL Cooperative Sociali; CCNL UNEBA; CCNL AGIDAE; CCNL AGESPI; CCNL ANASTE.

Giovanni Pirulli, una innanzitutto una nota biografica. Come ha conosciuto il mondo sindacale? Quali sono stati i suoi primi passi nella Fisascat?

Quando nel 1968 ho iniziato a lavorare in una fabbrica metalmeccanica di Torino produttrice di cuscinetti a sfera, in qualità di apprendista tornitore, ho conosciuto un bravo operaio che mi dava dei consigli per il lavoro ed era Rappresentante Sindacale della FIM CISL. Da allora mi sono appassionato a questo mondo ed ho fatto esperienza di cosa vuol dire condividere le problematiche delle persone che lavorano e come darne partecipazione e voce attraverso la rappresentanza.

Lei sta seguendo 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?

Il rinnovo del contratto non sta andando bene; le difficoltà sono determinate da una crisi pesante che ha attraversato il nostro paese che purtroppo perdura. Il settore del turismo rappresenta per il nostro Paese una risorsa; il patrimonio archeologico, di beni culturali e belle arti, ambientale per sole, mare e montagna, enogastronomico, termale è rilevante, importantissimo e nessun Paese al mondo ne possiede in tali quantità, diffuse ed eterogenee. Proprio per questi motivi, il turismo straniero continua ad essere in crescita, soprattutto nelle città d'arte, mentre è venuto a mancare il turismo interno falciato dalla scarsità di risorse disponibili da dedicare alle vacanze. Nonostante questa situazione, noi pensiamo che sia comunque importante rinnovare il contratto, anche per affrontare alcuni temi caldi del rapporto contrattuale che, se risolti, migliorerebbero la competitività dei nostri lavoratori e delle nostre imprese, facendo crescere l'occupazione ed il reddito nel settore.

Per quanto riguarda la tutela dei lavoratori disabili,

l'intervento storico in questo settore è stato grandioso, pensi solo cosa è voluto dire adeguare le strutture con accesso al pubblico abbattendo le barriere architettoniche che ancora oggi in alcuni casi ne impediscono l'accesso. Per le imprese è stato un grande investimento. Sul piano contrattuale, in alcuni rari casi abbiamo sperimentato la costruzione di un ambiente lavorativo adatto alla operatività di un disabile. Inoltre, il contratto del Turismo, è tra i pochi contratti che prevede la piena attuazione della legge 104/92, senza limiti, tant'è che, a fronte di alcuni abusi, la controparte oggi ce ne chiede una regolamentazione nell'utilizzo, non una limitazione.

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"?

Quello del lavoro aperto ai disabili è un tema tutto ancora da definire all'interno del contratto, vi è una opportunità riportata all'interno del contratto quando si parla di telelavoro. In alcune aziende come dicevo prima si sono tentate esperienze di inserimento di disabili, ma non si è mai riusciti ad intavolare un vero progetto congiunto finalizzato a tale obiettivo. Quindi alla fine in tutte le imprese vengono assunti lavoratori disabili secondo i vincoli previsti dalla legge, ma non vi è un vero progetto o percorso di accompagnamento per l'inserimento di lavoratori disabili.

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?

In tutti i contratti è ormai affermato diffusamente il principio delle pari opportunità; le norme legislative introdotte in materia, hanno aiutato molto a mettere sotto i riflettori questo argomento, ed anche la bilateralità ha messo a disposizione alcune risorse per assumere iniziative in materia, monitorando il settore ed avviando un dibattito pubblico sul tema.

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

Ancora no, ma credo che se fosse emanata una nor-

ma di sostegno e promozione da parte del governo, le condizioni cambierebbero.

Alcune imprese multinazionali, sul loro sito hanno messo cosa stanno facendo su questo tema nelle loro aziende, citando ad esempio la collaborazione in Francia con l'associazione AGEFIPH che è finanziata dal pubblico per sviluppare progetti di inserimento di disabili.

Se anche in Italia esistesse una norma di indirizzo e di sostegno, penso che nella Bilateralità si potrebbero sviluppare interessanti progetti per favorire questo obiettivo.

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 familiari non autosufficienti?

Il premio di risultato viene definito o a livello aziendale oppure territorialmente. I disabili vengono trattati come tutti gli altri lavoratori e quindi ricevono anche loro il premio. Per quanto riguarda il calcolo delle assenze per malattia, maternità, congedi parentali legge 104 e quant'altro sia assenza giustificata dal lavoro, il riconoscerla come presenza utile ai fini della remunerazione del premio, dipende da due fattori, *in primis*, dalla disponibilità e sensibilità del datore di lavoro, e dalla attenzione dei dirigenti sindacali a condurre la trattativa in modo da avere attenzione ai soggetti deboli. Ricordo comunque che i premi legati alla produttività intendono premiare il raggiungimento di obiettivi produttivi, che li si ottengono quasi sempre solo attraverso la presenza al lavoro

L'articolo 13 disciplina il Premio per aziende che non abbiano sottoscritto un contratto integrativo, ma ne prevede il calcolo "in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa". Non vengono scorporati neanche i permessi ex lege n. 104/92?

L'art. 13 del CCNL del turismo, nella parte iniziale definisce le risorse e da dei criteri su cui lavorare per definire gli accordi di secondo livello, quindi il tema del calcolo del premio dipende dalla trattativa che si dovrà definire tra le parti.

La seconda parte riguarda l'erogazione dell'elemento di garanzia, che le parti, dopo lunga trattativa, hanno convenuto di far riconoscere a tutti i lavoratori che non hanno erogazione di altro salario

oltre il minimo previsto dal contratto; il premio è calcolato sulla base dei giorni di effettiva prestazione.

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

Non bisogna dimenticare che prima del contratto viene la norma di legge sull'inserimento delle categorie protette, ed il disabile rientra in queste categorie che hanno delle particolari protezioni.

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?

Le condizioni di handicap fisico, rientrano pienamente nelle giustificazioni per denunciare le clausole elastiche.

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?

La norma di legge a cui fa riferimento il contratto è chiara: "in caso di decesso o di documentata grave infermità". Tutto ciò che rientra in questa condizione viene riconosciuto utile ai fini dell'avvalersi dei permessi di cui all'art. 134.

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?

In molti casi di congiunti con malattie e patologie gravi che si protraggono nel tempo, il contratto dà la possibilità di prendere brevi permessi, ma quando la situazione supera il fatto momentaneo e diventa una esigenza strutturale dell'orario, il contratto prevede la possibilità di fare ricorso al rapporto di lavoro part time.

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, considerato che il costo è a totale carico dell'impresa, limitano la loro azione di tutela esclusivamente al lavoratore dipendente fino a quando resta occupato presso una impresa del settore. Le prestazioni che i fondi di assistenza sanitaria integrativa danno sono molto vaste tra cui cure fisioterapiche e riabilitative in caso di ricoveri ospedalieri con successive cure riabilitative.

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

Torno a dire che nel caso dei disabili documentati, siamo in presenza di categorie protette per le quali non si applica la normale disciplina contrattuale, ma vige la norma di legge.

Le "gravi patologie oncologiche" (art.175) godono di un trattamento migliorativo che consente di fruire di un'aspettativa non retribuita superiore a quella generica. Perché tale trattamento è riservato esclusivamente alle patologie oncologiche?

Come prima.

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?

Perché nel caso dei genitori e bambini vi sono precise norme di legge di tutela, in tutti gli altri casi ci si deve rifare a quanto previsto dalla legge 104.

Negli altri CCNL che segue nella Sua delega, vi sono previsioni di tutela per i lavoratori disabili o che assistono familiari non-autosufficienti che meritano di essere segnalate?

Resta forte la necessità in tutti i contratti che si intervenga con una norma di legge di sostegno ai soggetti con disabilità.