



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI DIPENDENTI DA IMPRESE DELL' INDUSTRIA TURISTICA

Premessa

Lo scorso rinnovo ha visto le Parti impegnate per quasi quattro anni in una negoziazione in cui Aica e Federturismo hanno posto come centrale l'individuazione di una qualche leva atta ad abbattere il costo del lavoro, ritenuto troppo oneroso. Tale impostazione ha impedito che venissero affrontati temi importanti che attengono alle prospettive del settore turismo che finalmente sta registrando segnali di forte ripresa come attestano tutti i maggiori indicatori.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS auspicano che la trattativa che si apre possa marcare un deciso segnale di discontinuità rispetto al recente passato, venendo cioè dedicata a impostare le linee guida di un agire comune su problematiche di comune interesse, come ad esempio, la tutela del lavoro stagionale (anche alla luce delle note problematiche legate alla Naspi), le sfide della digitalizzazione e conseguente disintermediazione dell'incontro domanda-offerta nel comparto, la lotta al lavoro nero e alle forme irregolari di ospitalità, il recepimento della direttiva Bolkeinstain per quanto attiene le concessioni demaniali, le necessarie interlocuzioni istituzionali alla luce del varo del "Piano Strategico del Turismo". Quest'ultimo, ad esempio, non può infatti prescindere dal contributo di proposta delle parti sociali cui spetta il compito, anche attraverso l'esercizio della contrattazione, di farsi portatrici delle istanze di lavoratori e imprese.

L'Industria Turistica o "dell'accoglienza" non può prescindere da un lavoro di qualità, adeguatamente remunerato e garantito da adeguati livelli di tutela, perché la qualità delle condizioni normative e salariali di chi opera nel settore è strettamente correlata alla qualità di una offerta chiamata sempre più a rapportarsi con un mercato globale e competitivo.

Sistema delle relazioni sindacali e Governance settoriale

Nel riconfermare l'attuale impianto di relazioni sindacali se ne richiede un potenziamento a livello nazionale e decentrato, attraverso una attualizzazione delle materie oggetto di informazione e confronto.

La Governance del settore dovrà prevedere l'impegno fattivo delle Parti, chiamate in questa fase storica più di altre, ad assumere orientamenti comuni a difesa della buona occupazione, nella rivendicazione di ammortizzatori sociali adeguati tra l'altro a rispondere alle problematiche della stagionalità e di politiche di investimento finalizzate alla destagionalizzazione della domanda.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

In considerazione dei recenti cambiamenti sul piano normativo riconducibili alla sfera degli ammortizzatori sociali si ritiene opportuno un ripensamento dell'attuale sistema di sostegno al reddito; va inoltre esplorata la possibilità di definire un accordo di governance complessiva.

Va reso pienamente esigibile il diritto del lavoratore di iscriversi al fondo di previdenza integrativa contrattualmente previsto (Fonte), superando le resistenze registrate da parte di alcune imprese a rendere agevole suddetta opzione.

Contrattazione integrativa

L'esiguo periodo di vigenza contrattuale precedente e, limitatamente ad alcune aree del paese, la permanente situazione di crisi, non hanno consentito una adeguata diffusione della contrattazione integrativa, ma stante anche i segnali di forte ripresa del settore turistico italiano, è necessario rafforzare gli strumenti contrattuali al fine di rendere maggiormente praticabile il confronto negoziale di 2° livello, prevedendo anche un aggiornamento dell'elemento di garanzia.

Appalti ed Esternalizzazioni

A tutte le attività alberghiere dovrà essere applicato integralmente il CCNL dell' Industria Turistica, indipendentemente dal rapporto commerciale che regola la gestione del servizio. In tale ottica quanto attualmente previsto dall'articolo 61 "Terziarizzazioni" dovrà prevedere: la piena salvaguardia dell'occupazione, la tutela contro i licenziamenti ingiustificati per i lavoratori coinvolti, nonché l'applicazione della suddetta disciplina contrattuale per gli stessi e per i nuovi assunti presso l'appalto. Tali norme dovranno valere anche in caso di successione di appalto con altro operatore.

Per quanto riguarda la parte speciale Pubblici Esercizi si richiede che in caso di subentro in concessione autostradale o affitto di azienda nelle realtà che insistono nei centri urbani e/o commerciali venga garantita la piena salvaguardia della occupazione interessata attraverso l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 2112 del C.C. come proceduralizzato dall'articolo 47 legge 428.

Salute e sicurezza

Sulla base della normativa vigente è necessario prevedere ad integrazione di quanto contrattualmente già previsto specifiche tutele e regole di prevenzione per i rischi derivanti da "disagio lavorativo" (stress lavoro correlato, mobbing etc)

Tutela delle professionalità

Con particolare riguardo alle professionalità più a rischio di obsolescenza (ad esempio: lavoratori dipendenti da Tour Operator e Agenzie di Viaggio) e più impattate dai processi tecnologici e riorganizzativi, vanno previsti interventi di riqualificazione anche attraverso adeguato investimento da parte delle imprese su formazione e aggiornamento professionale.

Diritti individuali

Anche per effetto di importanti novità legislative in materia, è necessaria la previsione di nuove tutele individuali riguardanti i congedi per unioni civili, stalking e molestie, la maternità e il lavoro di cura, l'assistenza dei figli con problemi di apprendimento e inserimento scolastico, la conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Salario

L'incremento della retribuzione di riferimento (livello C2) dovrà elevare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, anche in considerazione di quanto verificatosi in occasione del precedente rinnovo del CCNL.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS

Roma, 25 ottobre 2017