

Sezione II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TERRITORIALE NEL TURISMO

SOMMARIO: *Fisionomia globale degli accordi analizzati e quadro di sintesi.* – 1. Premesse generali, contesto e obiettivi negoziali. – 1.1. Le relazioni sindacali al tempo “delle” crisi e oltre. – 1.2. Contrasto all’abusivismo: il caso Sicilia e il caso Liguria. – 2. Organizzazione del lavoro. – 2.1. Interventi negoziati sull’organizzazione del lavoro. – 2.1.1. Orario di lavoro. – 2.1.2. Banca ore. – 2.1.3. Pause, riposo giornaliero, riposo settimanale. – 2.1.4. Ferie. – 2.1.5. Lavoro notturno, straordinario e festivo. – 2.2. Classificazione del personale. – 2.3. Strumenti di lavoro e vestiario. – 2.4. Salute e sicurezza, ambiente e igiene. – 2.5. Videosorveglianza. – 3. Mercato del lavoro. – 3.1. Disciplina del mercato del lavoro. – 3.2. Tipologie di lavoratori e tipologie contrattuali. – 3.2.1. Il rapporto di lavoro a termine. – 3.2.2. Il contratto di apprendistato. – 3.2.3. Il contratto di lavoro part-time. – 3.2.4. Il lavoro intermittente. – 3.2.5. Il lavoro extra. – 3.3. Il periodo di prova. – 3.4. Sospensione e risoluzione del rapporto di lavoro. – 3.5. Il trattamento di fine rapporto. – 4. Appalti e terziarizzazione dei servizi. – 4.1. Le buone regole sull’appalto dei servizi nel settore ricettivo: il caso Sicilia. – 5. Welfare. – 6. Politica salariale. – 6.1. Premio di produttività. – 7. Relazioni sindacali, contrattazione e bilateralità. – 7.1. Il ruolo delle relazioni sindacali. – 7.2. Oggetto del contratto, validità e sfera di applicazione. – 7.3. Gli enti bilaterali territoriali del settore Turismo.

Fisionomia globale degli accordi analizzati e quadro di sintesi

La presente sezione del Rapporto è rivolta all’analisi della **contrattazione integrativa territoriale nel settore del turismo (CIT)** ⁽¹⁾. Gli accordi territoriali di seguito analizzati disciplinano relazioni e rapporti di lavoro nell’ambito delle aziende alberghiere, dei complessi turistici, delle aziende turistiche che svolgono un pubblico servizio, degli stabilimenti balneari, delle imprese di viaggio e turismo, dei porti ed approdi turistici. Oltre alla classica attività contrattuale collettiva territoriale, tra le predette intese figurano sei **accordi, avvisi e protocolli comuni riservati alle specifiche tematiche:**

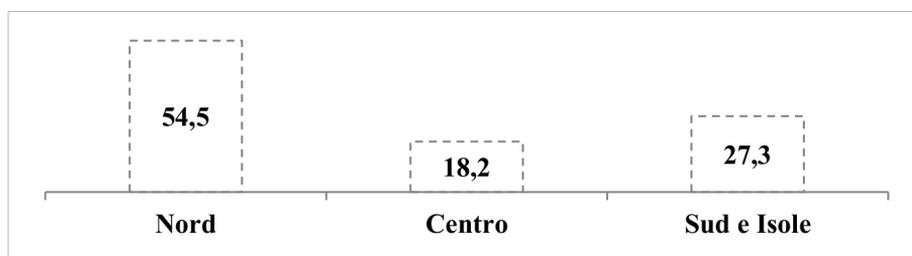
- a) della salvaguardia dell’occupazione stagionale;

⁽¹⁾ L’analisi interessa 22 accordi, di cui 3 del 2016, 9 del 2015, 1 del 2013, 3 del 2012, 1 del 2011, 1 del 2009, 2 del 2008, 1 del 2007 e 1 del 2005.

- b) della lotta contro l'abusivismo e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- c) della videosorveglianza;
- d) dell'appalto di servizi;
- e) della bilateralità.

La distribuzione geografica degli accordi analizzati è così articolata: 54,5% sottoscritti nelle Regioni del Nord Italia; 18,2% nelle Regioni del Centro Italia; 27,3% nelle Regioni del Sud e nelle Isole.

Gráfico 1 – Distribuzione geografica degli accordi analizzati (%)

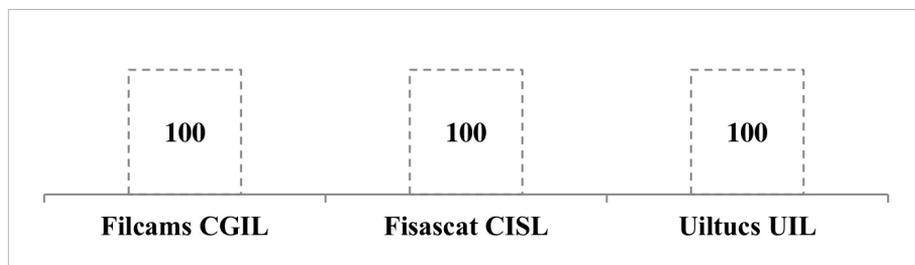


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Un primo dato che emerge dall'analisi di insieme del materiale contrattuale è la **mancanza di una copertura generalizzata della contrattazione territoriale su tutto il territorio nazionale**. A differenza di quanto avviene in altri settori produttivi contraddistinti da ampia vocazione e consolidata tradizione di contrattazione territoriale – l'agricoltura e l'edilizia – nel caso del turismo **difetta una uguale frequenza e sistematicità nello sviluppo del secondo livello negoziale, caratterizzandosi, al contrario, per disomogeneità nel tempo e nello spazio**.

D'altro canto, **la sottoscrizione unitaria da parte di tutte le rappresentanze sindacali interessate** vale quale conferma di una prassi della contrattazione settoriale che nel turismo non ha conosciuto – almeno sul versante sindacale – forme di contrattazione separata di cui altri settori produttivi hanno invece fatto esperienza nell'ultimo decennio. Tutti i contratti analizzati risultano sottoscritti unitariamente dalla Filcams-Cgil, dalla Fisascat-Cisl e dalla Uiltucs-Uil.

Grafico 2 – Federazioni sindacali firmatarie (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

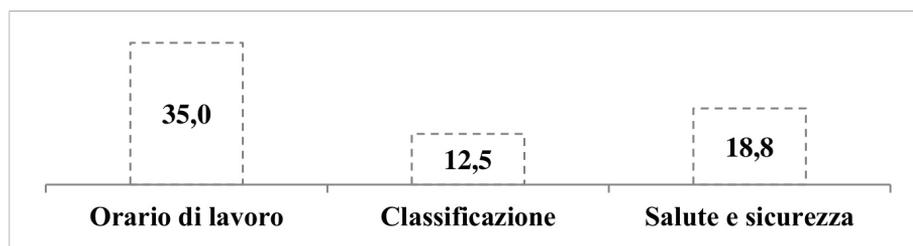
Per quanto concerne la Provincia autonoma di Bolzano, alle predette federazioni sindacali se ne somma un'altra: la *ASGB-Handel/GastGewerbe*, ovvero l'Unione sindacati autonomi altoatesini, sindacato organizzante i lavoratori di madrelingua tedesca e ladina nella Provincia autonoma.

In riferimento, invece, alle associazioni imprenditoriali che hanno sottoscritto il CCNL ed i CIT in esame, si registra la presenza di una varietà di sigle che affiancano, nella maggior parte dei casi, le associazioni datoriali "storiche". Oltre alla costante presenza di Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federcamping e Federreti – che rappresentano i vari settori del turismo – il CIT del Lazio contempla la presenza anche dell'Urart, associazione imprenditoriale regionale nata nel 1983 per tutelare gli interessi imprenditoriali delle aziende turistiche e recettive della medesima regione. Sempre per la Provincia autonoma di Bolzano, si registra, specularmente, la presenza dell'Unione albergatori e pubblici esercenti della Provincia autonoma di Bolzano (*Hotellers-und Gastwirteverband*), associazione imprenditoriale autonoma che tutela gli interessi delle aziende operanti nel territorio del Trentino Alto Adige. Infine, si segnala l'Associazione Albergatori Termali Abano Montegrotto, firmataria del CIT di Padova (2011) e di Abano Terme (2007).

Dall'impianto globale dei testi contrattuali, il turismo affiora quale settore complesso. Una complessità che interessa tanto le specificità delle singole componenti settoriali, tanto le diverse connotazioni territoriali dei servizi turistici. Specificità e diversità che si riflettono a loro volta sulla **eterogeneità dei contesti e degli esiti negoziali.**

Nelle sue diverse manifestazioni, la crisi è un tema ricorrente in molti contratti: alla contrattazione territoriale, a tal proposito, si è soliti riservare un ruolo contenitivo degli effetti deleteri per il mercato di riferimento, nonché un ruolo di sostegno alle iniziative pubbliche e private di salvaguardia della redditività imprese e del potere di acquisto dei lavoratori. In alcuni degli accordi più recenti si registra una **sensibilità verso fenomeni di concorrenza sleale** da parte di vecchi e nuovi attori che operano nel settore eludendo le normative di legge e contrattuali. In questo senso, è forte l'appello della rappresentanza ad interventi di contrasto delle autorità pubbliche, essendo la materia non pienamente nella disponibilità delle parti sociali.

Grafico 3 – Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro (%)



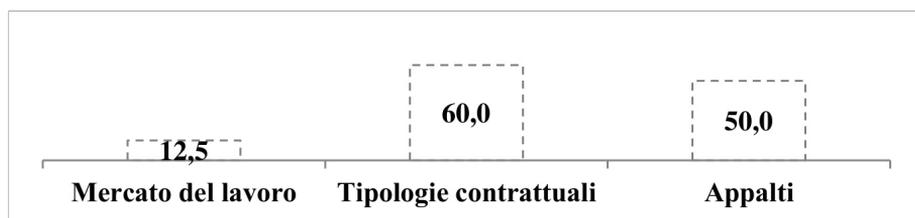
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Con riguardo alla macro-tematica delle politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione, si riscontra una **eterogeneità delle soluzioni concordate in sede di contrattazione territoriale**, specie con riguardo a taluni istituti dell'orario di lavoro. Ciò, peraltro, coerentemente con la dipendenza del settore dai flussi turistici territoriali, variabili a seconda delle politiche nazionali e regionali (in riferimento alle attività turistiche *tout court*, ma anche all'ambiente, ai trasporti, al patrimonio paesaggistico-culturale); della capacità del territorio di resistere autonomamente ai cali di domanda; della vocazione alla rigenerazione dell'offerta di servizi nella filiera turistica. Non è un caso che le previsioni contrattuali si alternino tra la necessità di garantire **flessibilità alle imprese e, al tempo stesso, sicurezza e continuità occupazionale ai lavoratori**, in quanto figure ugualmente partecipi e con-

dizionate dalla struttura complessa, aleatoria e (anche) stagionale del mercato turistico.

Invero, sul piano della regolazione del mercato del lavoro, si avverte, in talune disposizioni, l'esigenza sindacale di fungere da **argine per una ulteriore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro**, definendo soprattutto le ipotesi tipiche di ricorso alle tipologie contrattuali. Seppur in termini ancora programmatici, si rinvergono altresì casi isolati di accordi che, in considerazione della forte stagionalità e ciclicità dell'attività turistica, prestano attenzione a tematiche quali la **formazione continua, il sostegno al reddito e la facilitazione dell'equilibrio economico tra domanda e offerta di lavoro**.

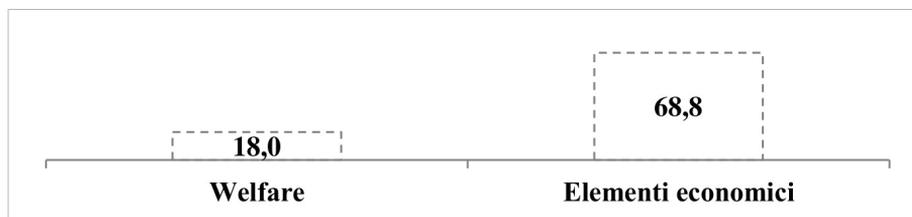
Grafico 4 – Mercato del lavoro, flessibilità del rapporto di lavoro e decentramento produttivo (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Tra le materie più regolate, figura la disciplina del contratto di appalto e delle ipotesi di decentramento produttivo. Circa la metà degli accordi disciplina la materia, con regole di carattere procedurale per la gestione dei cambi in sede sindacale, ovvero con la previsione di clausole sociali di varia natura. Diversi i casi in cui si prevede l'estensione in capo alle aziende terziste di alcuni obblighi contrattuali previsti per l'impresa committente.

Grafico 5 – Welfare e parte economica (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

La materia del welfare registra una frequenza contrattuale piuttosto contenuta, e comunque limitata a tre istituti (malattia, vitto e alloggio, assistenza sanitaria integrativa), essendo ampiamente coperta dal sistema della bilateralità. **Indennità, maggiorazioni e premi** sono, nel complesso, gli istituti maggiormente trattati nell'ambito della contrattazione territoriale turistica.

1. Premesse generali, contesto e obiettivi negoziali

I punti chiave dell'analisi

- Nei testi contrattuali il turismo emerge come settore complesso. Una complessità che interessa tanto le specificità delle singole componenti settoriali, tanto le diverse connotazioni territoriali dei servizi turistici.
- Si riscontrano molteplici riferimenti al contesto di crisi del settore, rispetto al quale si tende a parlare al plurale, sia in relazione alle diverse fasi della congiuntura economica sfavorevole, sia in relazione ai diversi fattori di crisi.
- In taluni casi si registra un'attenzione della contrattazione verso la questione dell'abusivismo e dei fenomeni di *dumping*.

Il settore turistico italiano abbraccia diverse aree merceologiche, racchiudibili in cinque macro-aree: turismo stagionale (estivo, invernale,

weekend); turismo geografico (montano, lacustre, di mare); turismo culturale ed artistico; turismo religioso; turismo nazionale ed estero. Esso rappresenta il 12% del PIL e conta 3 milioni di lavoratori ⁽²⁾, traendo linfa vitale dai flussi turistici interni e internazionali che interessano l'Italia. Si caratterizza per un elevato grado di differenziazione delle aziende operanti al suo interno. In questo senso, il CIT di Roma parla di *complessità ed articolazione* delle aziende turistiche, «sia in termini di diversità di missione che in termini di numero degli addetti e di diversità di tipologia del lavoro», mentre il CIT per i dipendenti delle strutture ricettive per la Provincia di Lucca, nelle premesse, fa riferimento ad «offerte turistiche differenziate per aree contigue e non omogenee».

È in ragione di queste specificità locali che il sistema contrattuale del turismo affida alla contrattazione territoriale ampi spazi regolatori, definendo compiutamente il numero e il novero delle materie assegnate alla competenza concorrente, esclusiva e residuale della contrattazione decentrata. Nel merito, l'articolo 13 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come integrato dai successivi accordi di rinnovo, nello stabilire che la contrattazione integrativa non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione salvo quanto stabilito dallo stesso CCNL, procede all'elencazione delle materie che essa può disciplinare ⁽³⁾.

(2) La stima qui riportata è stata estrapolata da un apposito dossier pubblicato dal Ministero degli Affari esteri italiano, disponibile in www.esteri.it (*Attrazione Flussi Turistici*).

(3) Materie così elencabili: 1) azioni a favore del personale femminile; 2) superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale; 3) definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo; 4) stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti; 5) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato; 6) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro; 7) intervallo per la consumazione dei pasti; 8) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro; 9) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio; 10) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno; 11) eventuale istituzione del lavoro a turno; 12) adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dal CCNL; 13) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali; 14) recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro; 15) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo; 16) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del CCNL; 17) individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla spe-

Il medesimo articolo riserva alcune materie all'esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale ⁽⁴⁾.

1.1. Le relazioni sindacali al tempo “delle” crisi e oltre

Circa 2/3 dei contratti analizzati dedica un richiamo all'incidenza che le “crisi economiche” generano nel settore. Le crisi nel settore vengono determinate generalmente da un calo dell'affluenza turistica, riconnessa a un calo dell'attrattività dell'intero territorio ovvero all'inadeguatezza delle

cificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal CCNL; 18) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti; 19) premio di risultato; 20) regolamentazione nastro orario stagionali; 21) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della l. n. 300/1970.

⁽⁴⁾ Tali materie sono: 1) accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati; 2) definizione di meccanismi volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro; 3) 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 dal CCNL; 4) individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato secondo il CCNL; 5) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti; 6) definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'ente bilaterale; 7) determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dal CCNL; 8) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni; 9) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio del personale tavoleggiante dei locali notturni; 10) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali; 11) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva; 12) determinazione del compenso fisso ai maître o capi camerieri; 13) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti; 14) determinazione della misura della trattenuta cautelativa; 15) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione; 16) 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 similari (stabilimenti balneari); 17) eventuali deroghe a quanto stabilito dal CCNL in tema di riduzione della paga base per gli stabilimenti balneari di 3^a e 4^a categoria; 18) clausole di uscita; 19) contratti a termine ed aziende di stagione; 20) disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali; 21) retribuzione onnicomprensiva; 22) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore; 23) funzionamento delle Commissioni paritetiche; 24) costituzione dei centri di servizio; 25) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività.

strutture esistenti. Già nel 2007, in effetti, si registrano pattuizioni in cui la “crisi” diventa fattore rilevante, se non determinante, dell’accordo collettivo, in taluni casi identificandosi addirittura con il suo presupposto, e da intendersi quale strumento dinamico a garanzia del recupero di redditività delle aziende ⁽⁵⁾. Una crisi che – per i fattori ultra-territoriali da cui è condizionata – viene percepita come insidia strutturale, risolvibile a patto che il coinvolgimento delle istituzioni pubbliche si traduca in mezzo di rilancio per l’intero settore, passando anche attraverso il superamento delle caratteristiche peculiari dell’attività lavorativa nello stesso ⁽⁶⁾. Insiidia, eppure, contestualmente, garanzia di profonde riflessioni sugli assetti economici esistenti nel territorio, da riformarsi, in una dimensione olistica ⁽⁷⁾, alla quale, in taluni casi isolati e felici, fa da contraltare l’ammissione di un certo margine di sviluppo ottenuto negli ultimi anni, per quanto indubbiamente travagliati.

Partecipò di una fase socio-economica caratterizzata da previsioni positive per il futuro, per quanto ancora condizionata dagli effetti della crisi economica, le organizzazioni sindacali e datoriali, nel biennio 2015-2016, rivendicano la strategicità del settore turistico per lo sviluppo del sistema Paese ⁽⁸⁾. Sebbene tale contributo, in termini occupazionali, si traduca, per lo più, in incremento del lavoro stagionale e dunque della percentuale

⁽⁵⁾ Il riferimento è al CIT di Padova del 2007, frutto della necessità sentita dalle parti firmatarie di stipulare uno specifico accordo per riequilibrare le disposizioni del contratto integrativo redatto qualche mese prima, così da far fronte all’emergente crisi del settore sul territorio.

⁽⁶⁾ Il recente CIT Turismo della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola 26 ottobre 2016 risente, nelle premesse, della necessità, avvertita dalle parti, di una maggiore vicinanza delle istituzioni pubbliche, così da rilanciare globalmente il settore, anche attraverso il superamento della stagionalità, ritenuta, in taluni casi, più che dato strutturale dell’attività, conseguenza indiretta di una insufficiente valorizzazione del patrimonio artistico, paesaggistico e culturale.

⁽⁷⁾ Dimensione che pare desumersi dal CIT dell’Isola d’Elba 4 marzo 2011 laddove sin dalle prime disposizioni – prendendo atto delle difficoltà per l’industria turistica dell’isola – si conviene nella volontà di recuperare competitività, attraverso la realizzazione di un vero e proprio “piano di settore”, pensato per la riqualificazione e il riequilibrio economico-finanziario delle aziende dell’intera isola. Un “riassetto” che passi anche per un maggiore sviluppo dei trasporti aerei e marittimi, per un’attività di marketing promozionale e per un’attività di formazione del personale operante nel settore.

⁽⁸⁾ Cfr. le premesse dell’*Avviso Comune in materia di Contrattazione Integrativa Territoriale e salvaguardia dell’Occupazione e del Reddito delle lavoratrici e dei lavoratori Stagionali del Turismo nella Regione Campania* del 2016.

di contratti a tempo determinato, in taluni casi esse hanno ritenuto – in particolare con un avviso *ad hoc* – di contenere gli effetti negativi della stagionalità ciclica e della disoccupazione involontaria; evenienze, almeno per parte sindacale, ritenute fattori di criticità del mercato del lavoro settoriale.

Dagli accordi analizzati emerge un'attenzione generalizzata per alcune problematiche strutturali dell'economia e della società italiana, capaci di provocare ricadute anche sul settore turistico, dal versante dell'impresa così come da quello del lavoro (anche alla luce dei recenti sviluppi normativi in tema di legislazione relativa), ovvero: la salvaguardia dell'occupazione; l'esigenza di arginare l'incremento di quelle attività ricettive non tradizionali ai limiti della legalità, capaci di produrre fenomeni di concorrenza sleale; il dilagare di fenomeni legati alla criminalità organizzata (soprattutto in riferimento alle regioni della Sicilia e della Campania); la sicurezza sui luoghi di lavoro; la necessità di gestire le nuove forme di controllo sullo stesso ⁽⁹⁾; il ruolo della bilateralità; il valore del dialogo sociale e, più in generale, delle relazioni sindacali nei momenti di crisi sistemica.

1.2. Contrasto all'abusivismo: il caso Sicilia e il caso Liguria

Si evidenziano due intese territoriali in materia di contrasto all'abusivismo turistico e ai connessi fenomeni di *dumping*: l'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia* e l'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore del turismo*. I due accordi fanno riferimento al 2015 e interessano, rispettivamente, la Regione siciliana e la zona geografica del Levante ligure.

Le parti firmatarie – per ovviare alla diffusione di attività concorrenziali svolte senza il rispetto delle norme di legge – sono concordi nell'istituire strumenti utili a garantire che l'economia turistica si sviluppi in un quadro di legalità, correttezza e trasparenza, per raggiungere obiettivi di efficienza ed equità per mezzo di una prassi di dialogo sociale fondata sulla contrattazione, realizzata su diversi livelli. Si evince, in capo alle

⁽⁹⁾ È il caso del *Protocollo d'intesa per il rilascio dell'autorizzazione preventiva alla installazione di un impianto di videosorveglianza*.

parti sociali, la volontà di evidenziare il ruolo chiave del settore turistico all'interno dell'economia italiana, che contribuisce in maniera consistente al PIL ⁽¹⁰⁾, nonostante la difficile congiuntura economica in atto. Una rilevanza che potrebbe aumentare sensibilmente ove – sostengono i sottoscrittenti – accompagnata da adeguate politiche attive sostenute a livello pubblico.

In un simile contesto, la stessa Sicilia sarebbe candidata ad avere un ruolo di primo piano, ove si riuscisse a disporre di un adeguato contesto normativo capace di restituire l'importanza di alcuni principi indispensabili alla leale concorrenza ed al contrasto dell'esercizio abusivo delle attività ed al *dumping* contrattuale ⁽¹¹⁾. È sempre più comune, si rileva, l'insorgenza di forme di ricettività parallela incluse in un quadro normativo incerto, realizzata da soggetti economicamente deboli, che accolgono turisti in contesti atipici quali, ad esempio, case private ed aziende agricole. Un fenomeno – ritengono le parti – diffusosi indiscriminatamente e allontanatosi dall'originario principio ispiratore dell'occasionalità, per ciò stesso capace di provocare fenomeni di concorrenza sleale nei confronti dei soggetti che gestiscono l'attività ricettiva secondo tutti i crismi della legalità e della leale concorrenza ⁽¹²⁾. In tal senso, la crescita del mercato parallelo dell'ospitalità (favorita anche da portali web di condivisione e prenotazione che spesso non rispettano i criteri minimi previsti dalla legislazione italiana) passa anche per una sorta di "immunità sleale", prerogativa di tali soggetti, rispetto a controlli amministrativi, tributari e lavorativi (e ritenuta causa di riduzione del livello di protezione sociale nel settore) ⁽¹³⁾.

⁽¹⁰⁾ L'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia* specifica che il valore aggiunto dalle attività connesse al turismo è pari a circa 83 miliardi di euro ed impiega 1,5 milioni di lavoratori. Gli esercizi ricettivi ospitano annualmente circa 375 milioni di pernottamenti ed i consumi turistici interni ammontano a 114 miliardi di euro.

⁽¹¹⁾ Così l'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia*.

⁽¹²⁾ Per ovviare a questa situazione e per estendere la tutela ai lavoratori impiegati, nell'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia* le parti in sede nazionale hanno modificato la sfera di applicazione del CCNL Turismo includendo l'attività di affittacamere e bed and breakfast.

⁽¹³⁾ L'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia* riferisce, riguardo la tutela del consumatore, che si sono riscontrati diffusamente episodi di mancata protezione e di sicurezza dei turisti ospitati in attività ri-

Gli strumenti utili individuati dalle parti ai fini della realizzazione di un quadro normativo di “legalità, correttezza e trasparenza” concernono l’istituzione di una Commissione bilaterale territoriale ⁽¹⁴⁾ la quale, nel caso dell’*Avviso comune in materia di contrasto all’abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia*, si esprime nella forma di una Commissione bilaterale regionale, con composizione paritetica, e funzionale al contrasto all’abusivismo e all’illegalità nel settore turistico ricettivo.

Alle suddette Commissioni bilaterali sono affidati i seguenti compiti:

- 1) monitoraggio del fenomeno dell’abusivismo e della ricettività parallela, di reperimento ed elaborazione dei dati ed informazioni utili avvalendosi di strumenti idonei;
- 2) segnalazione agli organi di vigilanza di eventuali elementi ritenuti rilevanti per la lotta all’abusivismo;
- 3) realizzazione di studi ed indagini in tema;
- 4) promozione di iniziative utili ai fini della sensibilizzazione collettiva sulle tematiche dell’abusivismo.

Sulla base di quanto riportato, le rappresentanze sindacali e datoriali firmatarie richiedono alle amministrazioni pubbliche, agli enti privati, al Governo regionale e al Parlamento siciliano una serie di interventi normativi e amministrativi, di tenore comune. Più precisamente, con riguardo all’*Avviso comune in materia di contrasto all’abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo*, gli interventi richiesti sono volti ad assicurare che tutte le attività ricettive alberghiere ed extralberghiere siano svolte nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia edilizia, igienico-sanitaria e di pubblica sicurezza, nonché di quelle sulla destinazione d’uso dei locali e degli uffici. Le parti ritengono inoltre fondamentale un efficace sistema di controlli delle attività ricettive non tradizionali.

Alla luce della previsione, poi, di un regime fiscale diversificato per i soggetti non iscritti al registro delle imprese e per le attività ricettive non munite di partita IVA ⁽¹⁵⁾, si domanda un canale preferenziale per i datori di lavoro che applicano integralmente i contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni di datori di lavoro e lavoratori maggiormente rappresentative, nelle forme del beneficio della deducibilità

cettive parallele.

⁽¹⁴⁾ Tra le organizzazioni aderenti alle parti stipulanti i presenti avvisi comuni.

⁽¹⁵⁾ Pari ad un’imposta del 23% nella forma della cedolare secca.

dall'imponibile IRAP del costo del lavoro relativo al personale assunto a tempo indeterminato ⁽¹⁶⁾.

In tema di piattaforme on-line, ancora, si richiede che al gestore venga riconosciuto il ruolo di sostituto d'imposta, provvedente alla riscossione. In parallelo, quanto alle attività ricettive di *bed and breakfast*, case e appartamenti per vacanze, si rileva la necessità di vederle iscritte al registro delle imprese turistiche, con conseguente qualifica di imprenditore turistico, qualora si attesti la non occasionalità dell'attività ⁽¹⁷⁾. Quanto ai contratti di locazione di immobili stipulati in qualsiasi forma ed anche di durata inferiore a trenta giorni, le parti propendono per l'obbligo di registrazione, secondo le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1986, n. 31.

2. Organizzazione del lavoro

I punti chiave dell'analisi

- In generale, l'organizzazione del lavoro rispecchia l'esigenza di parametrarla alle fluttuazioni del mercato turistico, dei flussi occupazionali e della redditività aziendale nelle fasi di crisi.
- La regolazione oraria è dipendente dalle peculiarità soggettive dei lavoratori impiegati e di quelle oggettive del settore, vincolate, per lo più, alla concentrazione dei flussi turistici in determinati periodi dell'anno, dunque rispondenti ad un elevato grado di flessibilità.
- Non mancano disposizioni valide a fornire risposta alla "atipicità" dell'attività lavorativa turistica, sotto forma di frazionamento della prestazione.

⁽¹⁶⁾ Di cui all'art. 1, comma 20, della l. n. 190/2014.

⁽¹⁷⁾ Non può considerarsi occasionale, secondo le parti, quell'attività che si avvalga di normali canali commerciali e promozionali e che sia esercitata nel corso dell'anno per più di 60 giorni anche non consecutivi.

- Peculiare la regolamentazione delle pause giornaliere, dei riposi e delle ferie, legate alla “imprevedibilità” e continuità dei flussi turistici, esigenti un elevato grado di disponibilità da parte del lavoratore.
- Particolare attenzione appare riservata dalle parti alla disciplina del lavoro notturno e alle qualifiche maggiormente esposte alle sue ricadute, compensate in termini retributivi.
- Si evidenziano alcune regolamentazioni del sistema di classificazione e inquadramento del personale, le quali recepiscono le deleghe del CCNL in materia.
- Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sono volte, in generale, a dettagliare e potenziare il ruolo dei rappresentanti per la sicurezza, nonché a sviluppare nell’ambito della bilateralità percorsi di dialogo fondati sul superamento di ogni sorta di atteggiamento conflittuale in materia.
- Si segnala infine la sottoscrizione di un protocollo d’intesa per l’installazione di impianti di videosorveglianza, finalizzato al miglioramento delle condizioni di sicurezza in seno alle aziende, vista l’esigenza concreta di contrasto alle attività criminali.

2.1. Interventi negoziati sull’organizzazione del lavoro

Circa due terzi dei CIT analizzati contiene un apposito articolato dedicato all’organizzazione del lavoro. Nell’ambito di tale materia si rileva la presenza di contratti territoriali in cui:

- 1) si incide sulla libertà delle imprese di disporre unilateralmente dei dati relativi all’andamento occupazionale, dietro richiesta sindacale, soprattutto nelle fasi di crisi aziendale (facendo sempre salva la libertà di organizzazione del lavoro, saldamente nelle mani dell’imprenditore) ⁽¹⁸⁾;

⁽¹⁸⁾ È il caso del CIT Turismo del Lazio del 2013, nel quale si prevede che l’azienda – pur riservando la sua discrezionalità in materia di organizzazione del lavoro – dovrà

- 2) si riparametra l'organizzazione del lavoro in rapporto alle fluttuazioni del mercato turistico *tout court* ⁽¹⁹⁾;
- 3) si influisce sull'organizzazione del lavoro in funzione del mantenimento dei livelli occupazionali, dell'efficientamento delle strutture e del recupero di competitività delle stesse, passando per l'uso ordinario e straordinario della mobilità orizzontale e verticale, nonché di quella c.d. "internazionale" ⁽²⁰⁾.

2.1.1. Orario di lavoro

L'orario di lavoro è disciplinato nel 35% dei contratti analizzati. L'orario normale di lavoro viene fissato generalmente in 40 ore settimanali. Tra i CIT che intervengono sulla materia oraria, si può distinguere tra:

- 1) contratti che, accanto alla determinazione dell'orario normale di lavoro e all'istituzione della banca ore, elencano il novero delle attività da considerarsi "frazionate" ⁽²¹⁾;

fornire alle RSA o RSU informazioni circa l'andamento dell'occupazione nell'impresa, qualora ne facciano richiesta. Ciò, soprattutto, nelle fasi di crisi aziendale, facendosi obbligo agli imprenditori di fornire informazioni sulle misure di contrasto che si intendono adottare, contestualmente assegnando al sindacato il potere di richiedere incontri periodici per valutare e governare l'impatto della crisi.

⁽¹⁹⁾ Così il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola stipulato nel 2016. La scarsità di domanda dei servizi turistici in alcuni periodi dell'anno induce spesso al frazionamento della durata del rapporto di lavoro. Prendendo atto di ciò, le parti hanno disciplinato eventuali prestazioni in eccedenza (in caso di bisogno di manodopera in relazione all'eccessiva domanda di servizi) o casi di minore apporto lavorativo (viceversa, in caso di un calo della domanda dei servizi turistici).

⁽²⁰⁾ Cfr. il CIT di Abano Terme del 2007. In tema di mobilità c.d. internazionale, si consente uno spostamento della prestazione all'interno dello stesso gruppo/società con il mantenimento delle stesse mansioni e con il consenso dei lavoratori interessati. Al lavoratore che, su richiesta dell'azienda, si renda disponibile a svolgere mansioni riconducibili ad un livello diverso da quello di appartenenza sarà riconosciuta per il relativo periodo un'indennità pari alla differenza tra il livello di appartenenza e quello superiore. Resta salvo il disposto dell'art. 2103 c.c. e del CCNL Turismo vigente.

⁽²¹⁾ È il caso ad es. del CIT dell'Isola d'Elba del 2011 che definisce tali quelle attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, cioè «quelle lavorazioni con l'orario giornaliero interrotto in più fasi, con congruo intervallo tra l'interruzione e la ripresa dell'attività lavorativa non inferiore almeno a due ore».

- 2) contratti che prevedono disposizioni specifiche in tema di orario giornaliero ⁽²²⁾;
- 3) contratti che contemplano la disciplina dell'orario multiperiodale, così come previsto dal decreto legislativo n. 66/2003, articolo 3, comma 2 ⁽²³⁾;
- 4) contratti che prevedono una diversa strutturazione dell'orario a seconda della tipologia contrattuale applicata al lavoratore ⁽²⁴⁾;
- 5) contratti che contengono disposizioni rafforzative dell'impegno al rispetto della disciplina contrattuale nazionale e legale in materia di orario di lavoro ⁽²⁵⁾;
- 6) contratti che prevedono un orario di lavoro differenziato a seconda dell'età del lavoratore, nonché modalità differenti di sanzione in caso di violazione dello stesso ⁽²⁶⁾;
- 7) contratti, infine, che prevedono una diversa distribuzione dell'orario normale di lavoro da quella generalmente diffusa.

Tra tale ultimo raggruppamento, in particolare, si segnala il CIT di Abano terme del 2007, il quale prevede che per tutti i lavoratori del Bacino termale euganeo l'orario di lavoro venga fissato a 39 ore settimanali, strutturate in 7 ore per 5 giorni e 4 ore consecutive per il sesto giorno. L'orario di lavoro della sesta giornata, inoltre, potrà subire uno spostamento massimo di un'ora, rispetto al normale orario di entrata degli altri giorni della settimana.

⁽²²⁾ Così l'accordo integrativo 27 agosto 2008 per i dipendenti del settore turistico e pubblici esercizi della Provincia di Bolzano, il quale prevede che l'orario di lavoro giornaliero debba essere concordato individualmente con il lavoratore.

⁽²³⁾ Cfr. il CIT della Regione Lazio del 2005.

⁽²⁴⁾ È il caso del CIT della Provincia di Treviso del 2008, che, in materia di lavoro intermittente, prevede che le prestazioni rese in un'unica giornata non potranno essere inferiori a 4 ore, mentre le prestazioni inferiori alle 6 ore giornaliere dovranno essere rese in un turno unico.

⁽²⁵⁾ L'accordo della Provincia di Bolzano del 2016 prevede un impegno per le parti a rispettare integralmente le disposizioni del contratto nazionale e della legislazione in materia di orari di lavoro.

⁽²⁶⁾ Cfr. ancora l'accordo della Provincia di Bolzano del 2016. La disposizione in materia sancisce la nullità dell'accordo nella parte in cui preveda un orario di lavoro superiore alle 40 ore settimanali per i lavoratori di età inferiore ai 18 anni; mentre, nel caso di lavoratori con età superiore ai 18 anni, le ore lavorate in eccedenza rispetto all'orario contrattuale potranno essere compensate con ore di riposo nell'arco della stagione.

2.1.2. Banca ore

Il 12,5% dei contratti analizzati istituisce il meccanismo di recupero della banca ore. Tra i contratti rientranti nella percentuale, si segnalano il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2012 e quello dell'Isola d'Elba del 4 marzo 2011. Mentre il primo prevede un meccanismo per cui le ore lavorate in eccedenza saranno recuperate con ore di permesso di conguaglio, il secondo – oltre a prevedere, anch'esso, il medesimo meccanismo di recupero ⁽²⁷⁾ – contempla i “riposi compensativi” (anche in misura oraria) quale diritto di cui usufruire nel caso in cui le ore lavorate superino le 40 ore, e come alternativa al riconoscimento delle ore in eccedenza a titolo di straordinario.

2.1.3. Pause, riposo giornaliero, riposo settimanale

Il 12,5% dei CIT analizzati prevede disposizioni in merito a pause, riposo giornaliero e riposo settimanale. Tra di essi, si evidenziano il CIT per i dipendenti del settore alberghiero, campeggi e agenzie di viaggio dell'Isola d'Elba del 4 marzo 2011, il quale, all'articolo 11, fissa in maniera puntuale gli intervalli di tempo per il consumo dei pasti ⁽²⁸⁾ ed una specifica disposizione per il riposo giornaliero dei dipendenti con orario di lavoro frazionato ⁽²⁹⁾ e per le coordinate cronologiche del riposo settimanale ⁽³⁰⁾; nonché il CIT di Abano Terme, che obbliga le aziende ad indicare per ciascun lavoratore dipendente la normale giornata di riposo cadente sempre lo stesso giorno della settimana ⁽³¹⁾.

⁽²⁷⁾ Per quanto concerne i lavoratori stagionali, a tal proposito, il CIT in questione prevede che alla scadenza del contratto o alla fine dell'anno solare si procederà alla verifica delle ore complessivamente lavorate.

⁽²⁸⁾ Per il pranzo e la cena sono previsti intervalli tra i 30 e i 60 minuti per pasto, non computabili nell'orario di lavoro. Per la colazione, invece, saranno detratti dall'orario effettivo di lavoro 15 minuti, se la colazione viene consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro.

⁽²⁹⁾ Pari a 11 ore consecutive, frazionabile nell'arco della giornata.

⁽³⁰⁾ Si veda l'art 6 del CIT dell'Isola d'Elba 4 marzo 2011.

⁽³¹⁾ Nel testo contrattuale si specifica inoltre che la mezza giornata di riposo del 6° giorno sarà goduta nel giorno immediatamente antecedente o susseguente quello del normale riposo settimanale.

2.1.4. Ferie

L'unico accordo che prevede una regolamentazione delle ferie è quello per i dipendenti degli alberghi e degli stabilimenti termali del Bacino Euganeo di Abano Terme. Esso disciplina in modo dettagliato il c.d. "piano ferie", in un territorio in cui la necessità di evitare la concentrazione del godimento delle stesse in alcuni periodi soltanto, nonché l'opportunità di attuare la rotazione dei periodi è dettata dalla natura stessa dei flussi della clientela ⁽³²⁾. All'articolo 14 è previsto che le aziende debbano predisporre il piano delle ferie per la stagione entro 60 giorni dall'apertura dell'albergo o dello stabilimento termale. Le parti specificano che il piano ferie è finalizzato a garantire, nei vari reparti delle imprese, una presenza adeguata di dipendenti per far fronte ai livelli della domanda dei servizi turistici richiesti. L'azienda, tuttavia, non potrà unilateralmente predisporre l'intero piano feriale in base alle proprie esigenze: si prevede, infatti, che le ferie maturate nell'anno solare possano essere godute per il 50% nei giorni stabiliti dall'azienda, e per un altro 50% su richiesta del dipendente. Qualora i giorni di ferie disposti dall'azienda non siano goduti entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, dovranno essere necessariamente usufruiti entro il 31 agosto dell'anno successivo ⁽³³⁾.

2.1.5. Lavoro notturno, straordinario e festivo

Il 12% dei contratti analizzati contiene talune disposizioni relative al lavoro notturno, straordinario e festivo. In tema di lavoro notturno si distingue tra:

- 1) contratti che prevedono una disciplina del lavoro notturno particolare, in funzione del tipo di qualifica ed attività svolta dal lavoratore ⁽³⁴⁾;

⁽³²⁾ La modifica viene comunicata agli interessati con preavviso di almeno 7 giorni, rimborsando le eventuali spese sostenute per la rinuncia al periodo feriale programmato. Il CIT specifica che tale norma ha carattere di straordinarietà.

⁽³³⁾ Eventuali soluzioni alternative saranno soddisfatte dalle aziende in accordo con il lavoratore nei limiti di legge.

⁽³⁴⁾ Il CIT della Regione Lazio del 2005 prevede che la distribuzione dell'orario di lavoro per i lavoratori notturni addetti alla portineria delle strutture alberghiere, con un numero di camere non superiore a 50, debba essere fatta su 6 giornate lavorative, in de-

- 2) contratti che garantiscono speciali indennità al lavoratore notturno, in funzione di particolari esigenze aziendali ⁽³⁵⁾;
- 3) contratti che sanciscono la fascia di disponibilità massima da richiedersi al lavoratore, e le sue caratteristiche in ragione della specifica prestazione da adempiere ⁽³⁶⁾;
- 4) contratti che stabiliscono quali lavoratori debbano considerarsi notturni ⁽³⁷⁾.

In materia di festività e lavoro straordinario, unico, si segnala il CIT di Abano Terme. Quanto al primo istituto, l'articolo 15 disciplina l'indennità della festività non goduta, che in deroga all'articolo 219 del CCNL 19 luglio 2003 viene retribuita con la maggiorazione del 48%. Le festività cadenti nei giorni di riposo – siano essi di legge o di conguaglio – vengono inoltre retribuite con l'indennità della festività goduta. Quanto al secondo, si prevede che – fermo restando che le ore eccedenti le 39 ore settimanali sono da considerarsi ore straordinarie, e previa autorizzazione del datore di lavoro o di chi ne fa le veci – i lavoratori non potranno esimersi dal prestarlo senza giustificato motivo.

roga a quanto previsto dall'art. 178 del CCNL di settore. Ai portieri è concesso comunque un riposo intermedio non superiore a 3 ore ininterrotte.

⁽³⁵⁾ Si veda l'art. 16 del CIT per i dipendenti del settore turistico della Regione Lazio, laddove ai lavoratori notturni che diano la disponibilità al proprio datore di lavoro di far fronte ad eventuali esigenze della clientela, anche durante il riposo intermedio, si riconosce una speciale indennità, pari a 4 euro per ciascuna ora di riposo trascorsa nei locali aziendali a disposizione della clientela, anche senza svolgere la prestazione lavorativa.

⁽³⁶⁾ Il CIT di Abano Terme, all'art. 16, prevede che le parti potranno stabilire in 3 ore – oltre il normale orario di lavoro – la fascia di disponibilità richiesta al lavoratore ricoprente la mansione di portiere notturno. Durante tale fascia oraria, il lavoratore, se non chiamato a far fronte a delle necessità, non potrà essere considerato nell'esercizio delle sue funzioni, essendogli inoltre consentito di riposare. Per ogni ora di disponibilità prestata viene riconosciuta una retribuzione pari al 90% della paga oraria.

⁽³⁷⁾ All'art. 23 del CIT di Abano Terme è previsto che il fangoterapista, il portafango e il massoterapista sono da considerarsi con qualifica notturna. Per tali lavoratori l'orario notturno s'intende dalle ore 1.00 alle ore 4.00 e pertanto a detti lavoratori compete la maggiorazione del 12% della paga oraria per le ore effettuate nella predetta fascia oraria.

2.2. Classificazione del personale

Il CCNL Turismo predispone un sistema classificatorio articolato. Oltre alle previsioni contenute nella parte normativa, ove sono indicati i livelli di inquadramento e le rispettive mansioni, in allegato allo stesso le parti hanno sottoscritto una serie di accordi nazionali (definiti “settoria-li”) volti a delineare in maniera precisa le mansioni tipiche dei lavoratori a seconda dell’attività svolta dall’impresa nella quale trovano impiego ⁽³⁸⁾. Alla contrattazione e agli organismi territoriali il contratto nazionale riserva:

- 1) l’inserimento, nel sistema classificatorio territoriale, di qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione nazionale (lettera *p*, articolo 13, CCNL);
- 2) l’individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche nazionali (lettera *q*, articolo 13, CCNL).

Degli accordi analizzati, il 12,5% dedica dettagliate disposizioni alla classificazione del personale. Le parti, in alcuni casi, hanno definito un livello di inquadramento per particolari tipologie di lavoratori ⁽³⁹⁾, in altri, dei livelli di inquadramento in relazione a specifiche figure del settore ⁽⁴⁰⁾.

⁽³⁸⁾ Nella parte normativa e generale del CCNL è previsto che i lavoratori siano inquadrati in un’unica classificazione articolata su 10 livelli professionali, di cui 2 relativi alla categoria quadri. Inoltre, una classificazione specifica è disposta dal CCNL per i dipendenti dei pubblici esercizi (art. 290), alberghi diurni (art. 371), complessi turistico-ricettivi all’aria aperta (art. 252), stabilimenti balneari (art. 355), imprese di viaggio e turismo (art. 201), aziende alberghiere (art. 389), porti e approdi turistici (art. 234).

⁽³⁹⁾ L’accordo territoriale della Provincia di Bolzano 8 giugno 2016 che regola i contratti a tempo determinato c.d. estivi dedica una disposizione all’inquadramento degli studenti/lavoratori che durante il periodo estivo vogliono acquisire conoscenze attraverso l’esperienza pratica di lavoro. L’art. 1 prevede che i lavoratori siano tutti inquadrati nel 4° livello di inserimento dei dipendenti maggiorenni qualificati. La medesima disposizione si applica anche agli apprendisti professionalizzanti per il conseguimento di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Mentre il livello di inquadramento è lo stesso per tutti i lavoratori/studenti, a prescindere dall’età e dalla provenienza formativa, per la regolamentazione della retribuzione non può dirsi lo stesso: essa varia in ragione dell’età e dell’anno scolastico di frequentazione.

⁽⁴⁰⁾ Il CIT per i dipendenti degli alberghi e degli stabilimenti termali del Bacino Euganeo di Abano Terme dedica un cospicuo articolato ai livelli di classificazione dei dipendenti. Vengono inquadrate, ad es., nel 3° livello del CCNL le figure professionali del

In particolare, merita un accenno la “mansione polifunzionale”, la quale si riferisce alla figura lavorativa della guida turistica, e più nello specifico al “tecnico dell’accoglienza turistica” (lavoratore che deve avere diverse capacità relazionali e comunicative, oltre che competenze specifiche). Il CIT di Abano Terme è l’unico accordo territoriale a disciplinarne l’inquadramento. O, meglio, a individuare un meccanismo in grado di individuare il livello di inquadramento più idoneo a tutelare le mansioni svolte dal dipendente. Infatti, le parti convengono – per incentivare ove possibile l’occupazione – di impegnare l’azienda che assuma un lavoratore polifunzionale a rilasciare allo stesso una dichiarazione certificante le mansioni prestate. Le assunzioni con qualifica “polifunzionale” saranno presentate alla Commissione paritetica che deciderà, su indicazione dell’azienda, la classificazione più idonea per il lavoratore.

2.3. Strumenti di lavoro e vestiario

Il 12,5% dei CIT disciplina in modo specifico l’utilizzo di strumenti e vestiario. In tale ambito è possibile registrare la presenza di accordi che:

- a) disciplinano l’uso del mezzo di trasporto per svolgere la prestazione di lavoro ⁽⁴¹⁾;
- b) prescrivono l’abbigliamento da lavoro in conformità a norme igienico-sanitarie ed in relazione alla mansione svolta ⁽⁴²⁾;
- c) regolano le spese di copertura assicurativa, presupposto per poter svolgere determinate mansioni all’interno dell’azienda turistica ⁽⁴³⁾.

sommelier (figura soggetta a titolo idoneo rilasciato da ente competente) e quella del fisioterapista.

⁽⁴¹⁾ Il CIT della Provincia di Treviso prende atto della prassi utilizzata nel settore della ristorazione collettiva, e cioè del trasporto dei pasti con un mezzo di trasporto, normalmente aziendale, per lo più effettuato dal lavoratore adibito all’apposita mansione (si veda l’art. 12).

⁽⁴²⁾ Il CIT di Abano Terme, all’art. 25, prescrive in maniera specifica il vestiario dei lavoratori con apposite qualifiche, al fine di garantire il rispetto delle norme igienico-sanitarie, il decoro lavorativo e l’identificabilità.

⁽⁴³⁾ Il CIT di Abano Terme tutela i bagnini dal costo delle coperture assicurative per svolgere la prestazione di lavoro: il contratto prevede che le aziende dovranno rimborsare all’assistente ai bagnanti, previa esibizione di idonea documentazione, le spese

2.4. Salute e sicurezza, ambiente e igiene

Il 18,8% dei contratti analizzati ha trattato il tema della sicurezza. In particolare, si registrano accordi che istituiscono ⁽⁴⁴⁾, su indicazione della legge, o rafforzano ⁽⁴⁵⁾ il ruolo del responsabile della salute e della sicurezza. In altri casi, le parti si sono impegnate a rendere effettive le tutele previste dal TU della sicurezza sui luoghi di lavoro (decreto legislativo n. 81/2008) in particolari contesti lavorativi: è il caso del CIT della Provincia di Treviso laddove si prevede che, nel caso di appalto, l'azienda committente assumerà su di sé l'obbligo di rispetto della normativa vigente in materia di infortuni sul lavoro in solidarietà con l'azienda appaltatrice ⁽⁴⁶⁾.

Nell'ambito delle politiche condivise destinate alla gestione della normativa sulla sicurezza sui posti di lavoro, le parti sociali siciliane del turismo, recentemente, hanno ritenuto di incidere altresì sull'impianto della bilateralità territoriale esistente. Il 27 novembre 2015, a tal proposito, le associazioni imprenditoriali Federalberghi Uras Sicilia, Fipe Sicilia, Faita Sicilia e Fiavet Sicilia, e le organizzazioni sindacali Filcams, Fisascat e Uiltucs hanno sottoscritto l'*Accordo per la costituzione dell'organismo paritetico del turismo regionale e territoriale della Sicilia e del rappresentante territoriale per la sicurezza*.

Con il suddetto accordo, come riportato in premessa, le parti sottoscrittrici hanno inteso avviare un percorso di dialogo sul tema della sicurezza, fondato sul superamento, nel tempo, di ogni sorta di atteggiamento conflittuale. In tale logica, viene costituito un organismo paritetico regionale, all'interno dell'ente bilaterale regionale del turismo siciliano.

dallo stesso sostenute per il rinnovo del patentino e per la copertura assicurativa di responsabilità professionale.

⁽⁴⁴⁾ Il CIT per i dipendenti del settore alberghiero, campeggi e agenzie di viaggio dell'Isola d'Elba 4 marzo 2011 istituisce il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) ai sensi degli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 81/2008 (TU salute e sicurezza) per le imprese alberghiere e recettive. La modalità di designazione, la durata dell'incarico e i contenuti specifici della formazione sono demandate alla Commissione paritetica.

⁽⁴⁵⁾ Il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola 26 ottobre 2016 prevede che le aziende dovranno versare un contributo per implementare il servizio RLST. La misura quantitativa del contributo sarà definita con apposito accordo.

⁽⁴⁶⁾ Si veda l'art. 8 del CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008.

Gli organismi paritetici territoriali di settore rispecchiano la composizione di tre rappresentanti per la parte datoriale e tre per la parte sindacale. I compiti affidati all'organismo paritetico regionale comprendono:

- 1) l'interpretazione univoca nell'ambito tematico generale della sicurezza;
- 2) la determinazione dei fabbisogni formativi specifici di un territorio, in collaborazione con gli enti territoriali preposti e con le associazioni di categoria;
- 3) la formazione e l'informazione dei soggetti interessati al tema della salute e sicurezza e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 4) la ricezione e vigilanza sulle nomine dei RTSL operate dalle aziende;
- 5) la designazione di esperti in materia di sicurezza quando richiesta congiuntamente dalle parti;
- 6) la vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'EBRTS (ente bilaterale del turismo siciliano), con tale accordo, diventa «sede di prima istanza obbligatoria» per le controversie individuali e pubbliche in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

2.5. Videosorveglianza

In riferimento al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, si segnala la sottoscrizione del *Protocollo d'intesa per il rilascio dell'autorizzazione preventiva all'installazione di un impianto di videosorveglianza*. In considerazione della riforma dell'articolo 4 Stat. lav. ex articolo 23, comma 1, decreto legislativo n. 151/2015, in tema di utilizzo di tecnologie ed impianti audiovisivi sui luoghi di lavoro, le rappresentanze datoriali Federalberghi Uras Sicilia, Fipe Sicilia, Faighta Sicilia e Fiavet Sicilia hanno convenuto, insieme a Filcams, Fisascat, e Uiltucs (attraverso lo strumento dell'EBRTS) di semplificare le procedure per l'ottenimento dell'autorizzazione all'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza con apparati antifurto e antirapina. Obiettivo delle organizzazioni stipulanti è il miglioramento delle condizioni di sicurezza in seno all'azienda, vista l'esigenza concreta di contrasto alle attività criminali.

Sul presupposto che l'installazione di impianti audiovisivi e, più in generale, le nuove tecnologie a difesa del patrimonio costituiscano un significativo deterrente per i malviventi, si è data risposta all'«urgenza di accrescere il livello di protezione, tutela e sicurezza» di numerosi esercizi commerciali, tra i quali, in particolare, rientrano quelle attività che prevedono consistenti giacenze di denaro ⁽⁴⁷⁾.

Le parti firmatarie precisano che l'utilizzo delle apparecchiature di videosorveglianza dovrà essere funzionale unicamente al rafforzamento della sicurezza. A tal proposito si stabilisce l'obbligo di informazione dei dipendenti ⁽⁴⁸⁾ e di adeguamento alle eventuali nuove discipline dettate dal Garante per la protezione dei dati personali, con appositi cartelli esposti sia all'interno sia all'esterno dell'impresa, nonché con una comunicazione scritta, *ad hoc*.

L'accordo prevede che l'angolazione di ripresa sia rivolta ai locali maggiormente esposti a rischio di furti o rapine, e che la ripresa dei dipendenti debba essere puramente occasionale, come da provvedimento del Garante della privacy dell'8 aprile del 2014. Le immagini registrate dal sistema di videosorveglianza, necessariamente a circuito chiuso, non potranno in alcun modo essere divulgate all'esterno dei locali commerciali.

Un ruolo di primo piano viene assegnato all'addetto alla videosorveglianza, eletto dalle RSA/RSU (o dai dipendenti, in assenza di rappresentanti sindacali aziendali). In effetti, le registrazioni potranno essere visionate unicamente in presenza del suddetto, e non potranno in alcun modo essere utilizzate con scopi diversi dalla tutela del patrimonio aziendale. Con l'intento di garantire effettiva tutela, le immagini potranno essere esportate su supporto fisso sempre e solo in presenza dell'incaricato alla sorveglianza ⁽⁴⁹⁾. Le apparecchiature di registrazione dovranno essere custodite in modo appropriato ed il periodo di conservazione delle immagini dovrà essere limitato al massimo alle 24 ore, fatte salve speciali esigenze di conservazione.

⁽⁴⁷⁾ Che nel corso degli ultimi anni sono sottoposte a concreti e diffusi rischi di rapina e di fenomeni criminosi.

⁽⁴⁸⁾ Ai sensi dell'art 13 del d.lgs. n. 196/2003.

⁽⁴⁹⁾ Nel caso di comprovata urgenza ed essendo impossibilitato l'incaricato alla videosorveglianza a presenziare alle operazioni di visione delle immagini, la ditta potrà aprire la busta sigillata contenente la password comunicandolo tempestivamente all'incaricato stesso.

La procedura d'autorizzazione annuale per le imprese che intendano attivare un sistema di videosorveglianza, come previsto dal protocollo, consta di:

- 1) una presentazione, per il tramite dell'EBRTS, di una richiesta di parere alla "Commissione tecnica" *ad hoc* (costituita da tre rappresentanti datoriali, tre rappresentanti sindacali ed uno in rappresentanza dell'ente bilaterale) ⁽⁵⁰⁾;
- 2) una emanazione di un parere motivato, favorevole o contrario all'installazione, emesso dalla stessa;
- 3) una trasmissione del parere favorevole alle organizzazioni sindacali ai fini della sua sottoscrizione;
- 4) un invio alla DTL, da parte dell'ente bilaterale, del parere e dell'accordo ai fini della registrazione;
- 5) una pubblicazione, sul sito dell'ente bilaterale, delle autorizzazioni rilasciate.

Le autorizzazioni eventualmente rilasciate, in ogni caso, saranno custodite presso i locali dell'EBRTS e dovranno essere collocate nell'albo delle comunicazioni aziendali ed in tutti gli altri strumenti di informativa.

3. Mercato del lavoro

I punti chiave dell'analisi

- Considerata la strutturale flessibilità insita nella prestazione lavorativa turistica, si avverte, in talune disposizioni, l'esigenza sindacale di fungere da argine per una ulteriore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, definendo soprattutto le ipotesi tipiche di ricorso al lavoro intermittente.
- Seppur in termini ancora programmatici, si rinvencono casi isolati di accordi che, in considerazione della forte stagionalità e ciclicità dell'attività turistica, prestano attenzione a tematiche quali la formazione continua, il sostegno al reddito, la facilitazione dell'equilibrio economico tra domanda e offerta di lavoro.

⁽⁵⁰⁾ L'ente bilaterale regionale del turismo siciliano potrà decidere di istituire analoghe Commissioni in sede territoriale in presenza di istanza.

- Più della metà dei contratti territoriali analizzati ha regolato le tipologie contrattuali. Tra di esse, si segnalano quattro macro-aree contrattuali: 1) il rapporto a termine; 2) il contratto di apprendistato; 3) il part-time; 4) il lavoro intermittente.
- In tema di contratto a termine, emergono contratti atti a regolare l'istituto sia dal punto di vista dell'attività svolta dall'impresa, sia in funzione delle caratteristiche soggettive del lavoratore.
- Ampia la regolamentazione del contratto di apprendistato, con normative di dettaglio rispetto alla disciplina nazionale, la quale viene ad essere integrata in ogni aspetto del rapporto di lavoro: dalla formazione, alla retribuzione, ai diritti dell'apprendista.
- Diffusa altresì la disciplina integrativa degli istituti tipici del part-time (es. clausole elastiche e flessibili), così come del lavoro intermittente, in funzione di contrasto al lavoro irregolare nel caso in cui le aziende non possano fronteggiare picchi di lavoro con l'organico esistente.
- Da annotare quanto pattuito dalle parti sociali laziali in tema di lavoro extra, accanto al novero delle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, legate alla tipologia contrattuale o al settore d'appartenenza dell'impresa.

3.1. Disciplina del mercato del lavoro

Nell'ambito delle disposizioni rivolte, latamente, al governo delle logiche del mercato del lavoro, il 12,5% dei contratti analizzati prevede delle pattuizioni finalizzate ad illustrare le necessità di utilizzo di alcune tipologie contrattuali, o ad escludere l'applicazione di alcune norme di legge che possano flessibilizzare ulteriormente il rapporto di lavoro (più di quanto esso non si caratterizzi come tale nel settore turistico). In altri casi, le parti – confermando che il contratto di lavoro a tempo indeterminato resta centrale all'interno del mercato del lavoro – salvaguardano

l'interesse dei lavoratori, soggetti alla variabilità della durata dei rapporti di lavoro in relazione alle fluttuazioni del settore, alla stabilità nel tempo del rapporto ⁽⁵¹⁾.

Salvaguardia dell'occupazione

In tema di salvaguardia dell'occupazione, si attesta la firma dell'*Amviso comune in materia di contrattazione integrativa territoriale e salvaguardia dell'occupazione nella regione Campania*, sottoscritto il 14 giugno 2016 da Filcams-Cgil Campania, Fisascat-Cisl Campania ed Uiltucs-Uil Campania, per parte sindacale, e Federalberghi Campania per parte datoriale. Le associazioni sindacali e datoriali, in premessa, concordano nel ritenere la stagionalità ciclica un connotato strutturale del settore Turismo, che costringe migliaia di lavoratori ad affrontare periodi di disoccupazione involontaria. È questo che spinge le parti a fornire una risposta alla recente entrata in vigore della nuova assicurazione sociale per l'impiego (Naspi) ⁽⁵²⁾, ritenuta insufficiente a tutelare economicamente i lavoratori nelle fasi di disoccupazione involontaria. Più nel dettaglio, sindacati e organizzazione imprenditoriale, oltre a richiedere alla Regione Campania un intervento di natura economico-finanziaria che garantisca un'adeguata tutela reddituale per i lavoratori stagionali del settore Turismo, domandano agli organi pubblici deputati l'avvio di un percorso di confronto che giunga quanto prima ad una contrattazione integrativa di secondo livello territoriale per territori omogenei. Ciò, guardando all'obiettivo del prolungamento stagionale delle fasi di attività, tramite interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, della facilitazione dell'equilibrio economico tra domanda e offerta di lavoro, nonché aprendo alla possibilità di utilizzare gli impianti turistici nei periodi di bassa stagione ad un regime di tariffe agevolate. Allo stesso scopo, le parti invitano la Regione ad una maggiore condivisione delle politiche relati-

⁽⁵¹⁾ Il CIT di Abano Terme del 2007 ribadisce «la centralità e la inderogabilità della durata a tempo indeterminato del rapporto di lavoro che deve essere garantita agli addetti dalle aziende alberghiere del Bacino Termale di Abano e Montegrotto». Pertanto alle aziende ed ai lavoratori del Bacino termale euganeo, per espressa volontà delle parti stipulanti il presente accordo, non troveranno applicazione le disposizioni di legge e contrattuali relative alle aziende stagionali ad eccezione di quelle espressamente richiamate o riportate nel contratto.

⁽⁵²⁾ La Naspi è entrata in vigore il 1° gennaio 2016.

ve alla programmazione e promozione turistica, nonché alla valorizzazione dei territori a vocazione turistica, così da favorire quanto possibile il prolungamento della stagionalità.

Sportello del lavoro

Particolare attenzione merita lo “sportello del lavoro” contemplato dal CIT di Abano Terme del 2007 e da quello di Treviso del 2008. Con la sua istituzione, le parti si prefiggono (nel rispetto delle norme vigenti sul collocamento) di agevolare il flusso di lavoratori tra le aziende e le richieste di lavoro provvisorio. Le aziende si impegnano a fornire allo sportello del lavoro la lista di disponibilità dei lavoratori in sospensione ed in esubero, precisando qualifiche e mansioni, nonché la disponibilità dei lavoratori stessi. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali si obbligano a comunicare le disponibilità dei lavoratori, anche in cerca di prima occupazione o iscritti alle liste di mobilità, all’assunzione o al passaggio diretto da un’azienda all’altra. Le aziende s’impegnano inoltre a chiedere allo sportello del lavoro qualsiasi necessità di lavoro momentanea e comunque provvisoria con possibilità di ricorso a richieste nominative, anche per lavori e servizi che rivestono carattere di urgenza.

3.2. Tipologie di lavoratori e tipologie contrattuali

Il 60% dei contratti territoriali analizzati ha regolato le tipologie contrattuali. Più in particolare, sono stati disciplinati:

- 1) il rapporto a termine;
- 2) il contratto di apprendistato;
- 3) il part-time;
- 4) il lavoro intermittente.

Nell’ambito di tali regolamentazioni, le parti hanno dedicato cenni particolari al lavoro supplementare e al c.d. lavoro extra, che offrono peculiari risposte alle imprese in ragione delle caratteristiche del lavoro nel settore.

3.2.1. Il rapporto di lavoro a termine

In riferimento al contratto a tempo determinato, deve precisarsi che gli accordi di rinnovo che hanno trattato la disciplina fanno fede alla normativa precedente al decreto legislativo n. 81/2015. Parte degli accordi analizzati, in effetti, esercitano le deleghe previste dall'abrogato decreto legislativo n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 92/2012.

In ogni caso, si registrano statuizioni nell'ambito del rapporto di lavoro a termine, specificatamente, per le aziende stagionali ⁽⁵³⁾ e per le strutture alberghiere e turistiche che assumono studenti durante il periodo estivo ⁽⁵⁴⁾. Gli accordi analizzati disciplinano diversi istituti del rapporto a termine, come previsto dal CCNL ⁽⁵⁵⁾. In particolare:

- a) la durata massima del rapporto ⁽⁵⁶⁾;
- b) il diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato ⁽⁵⁷⁾;

⁽⁵³⁾ Si tratta dell'accordo integrativo provinciale per i dipendenti delle aziende del settore Turismo siglato a Bolzano il 20 maggio 2015.

⁽⁵⁴⁾ Si tratta dell'accordo territoriale delle aziende della Provincia di Bolzano del settore Turismo e pubblici esercizi sui contratti a tempo determinato estivi dell'8 giugno 2016.

⁽⁵⁵⁾ L'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 2014 (artt. 78 e 87) affida alla contrattazione integrativa il compito di stabilire una maggiore estensione della durata complessiva di 18 mesi dei contratti a termine stipulati nelle imprese, purché contenuta entro i limiti previsti dalla legge. Inoltre, il contratto integrativo – su delega del CCNL – può stabilire le ipotesi nelle quali è consentito il contratto a termine a-causale; in questa ipotesi rientrano sia i contratti a-causali stipulati ai sensi del d.lgs. n. 368/2001, sia le ipotesi aggiuntive dalla contrattazione di secondo livello.

⁽⁵⁶⁾ Cfr. il CIT della Regione Lazio, che ha stabilito, in materia di rapporto di lavoro a termine, che la durata massima del contratto sia pari a 18 mesi. È possibile instaurare rapporti con durata superiore ai 18 mesi sino ai 24 mesi purché l'azienda sia disposta a convertire una percentuale di lavoratori a tempo determinato a tempo indeterminato. Si veda anche CIT di Abano Terme, secondo cui i rapporti di lavoro a tempo determinato – esclusi quelli stipulati per sostituire lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro – stipulati dalle aziende alberghiere del Bacino termale euganeo non possono, anche in caso di proroga del contratto, superare la durata massima di 8 mesi circa, nell'arco del periodo lavorativo annuo, o quella superiore eventualmente garantita per lo stesso periodo a parità di qualifica, ai lavoratori a tempo indeterminato.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. il CIT di Abano Terme, secondo cui i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato hanno diritto di precedenza nella riassunzione con contratto a tempo determinato presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica. Si veda anche l'accordo di Bolzano 20 maggio 2015, che sulle

- c) la percentuale di lavoratori da poter assumere con contratto a termine ⁽⁵⁸⁾;
- d) il rinnovo del contratto ⁽⁵⁹⁾;
- e) le causali ⁽⁶⁰⁾.

In alcuni casi le parti hanno rafforzato alcuni diritti in relazione alla tipologia contrattuale in questione. Nell'accordo di Bolzano del 2015, per le aziende stagionali, le parti dettano una peculiare disciplina della risoluzione del rapporto a termine, volta a tutelare il lavoratore nel caso di recesso da parte del datore di lavoro senza rispettare il termine di preavviso ⁽⁶¹⁾.

modalità di esercizio del diritto di precedenza fa rinvio all'art. 81 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, alla cui lettura si rimanda.

⁽⁵⁸⁾ Cfr. l'accordo integrativo provinciale per i dipendenti delle aziende del settore Turismo siglato a Bolzano il 20 maggio 2015, che prevede l'estensione del limite di stipulazione fino al 60% del totale dei dipendenti. In caso di violazione della percentuale convenuta, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato, «sin dalla data di stipulazione del contratto individuale» (art. 1).

⁽⁵⁹⁾ Cfr. l'accordo integrativo provinciale per i dipendenti delle aziende del settore Turismo siglato a Bolzano il 20 maggio 2015, che in materia richiama la normativa sul c.d. *stop & go*, cioè l'intervallo di tempo che deve intercorrere tra la stipulazione di un contratto a termine ed un altro tra il lavoratore e l'impresa, precisando che il criterio non viene applicato per le aziende stagionali (di veda l'art. 5, commi 3 e 4-ter, del d.lgs. n. 368/2001). Il CIT di Abano Terme prevede che il contratto a termine avente come ragione la mera stagionalità dell'attività svolta, stipulato per una durata inferiore rispetto all'apertura dell'albergo in virtù della non prevedibilità del flusso della clientela, possa essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale del Bacino termale euganeo.

⁽⁶⁰⁾ Cfr. il CIT di Abano Terme, che all'art. 8 prevede che le aziende potranno ricorrere a contratti a termine per ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dalla legge e dal CCNL per le aziende non stagionali. Le aziende potranno ricorrere anche a contratti a termine in ragione della mera stagionalità dell'attività svolta, purché il complessivo numero dei contratti a termine (sono esclusi dal computo complessivo i contratti a termine per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro) rientrino nei limiti delle percentuali inderogabili indicati dal contratto.

⁽⁶¹⁾ Nel CIT si è stabilito che i contratti a termine possano anche non prevedere il termine di chiusura dell'attività stagionale. Al datore di lavoro, in effetti, è riconosciuta la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro comunicando al lavoratore il recesso almeno 15 giorni prima rispetto alla data di chiusura dell'attività stagionale. Nel caso in cui ciò non avvenga, il datore dovrà corrispondere un'indennità di mancato preavviso pari a 15 giorni. Il lavoratore, invece, potrà presentare in qualsiasi momento le dimissioni, rispettando sempre il termine di preavviso pari a 15 giorni. Per poter applicare tale disciplina,

In relazione, invece, al contratto a termine estivo, l'unica ipotesi ravvisabile è quella contemplata dall'accordo della Provincia di Bolzano del 2016 ⁽⁶²⁾. Esso prevede che tale tipologia contrattuale possa essere utilizzata per assumere studenti di scuole alberghiere, istituti professionali superiori, scuole professionali, corsi di studi universitari o altre scuole, con un percorso di studi non affine al turismo, limitatamente al reparto sala e bar. Per quanto riguarda gli studenti delle scuole alberghiere e degli istituti professionali del turismo, nonché di corsi universitari attinenti al settore, questi potranno essere impiegati nelle mansioni affini al percorso di studi frequentato.

3.2.2. Il contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato risulta disciplinato nel 25% dei casi, anche se, al pari di quanto rilevato in materia di contratto a termine, occorre sottolineare l'obsolescenza di alcuni CIT in tema, intervenuti prima del testo di riordino dell'apprendistato che ha riformato l'istituto a seguito della emanazione del decreto legislativo n. 167/2011. Nel complesso, la contrattazione integrativa ritiene tale tipologia contrattuale uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile. Nel merito, si riscontrano accordi che hanno definito i livelli di inquadramento in relazione alle mansioni svolte dall'apprendista ⁽⁶³⁾; accordi che sono intervenuti sul periodo di formazione e sui limiti quantitativi di assunzione ⁽⁶⁴⁾; accordi che sono intervenuti sui livelli retributivi dell'apprendista ⁽⁶⁵⁾.

Si registrano, peraltro, accordi incentrati sulla sola individuazione delle incombenze datoriali a presidio della formazione effettiva dell'ap-

alle parti è fatto obbligo di dover indicare nel contratto di lavoro la natura stagionale dell'impiego.

⁽⁶²⁾ Accordo territoriale delle aziende della Provincia di Bolzano del settore Turismo e pubblici esercizi sui contratti a tempo determinato estivi dell'8 giugno 2016.

⁽⁶³⁾ Cfr. CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016; CIT per i dipendenti del settore alberghiero, campeggi e agenzie di viaggio dell'Isola d'Elba 4 marzo 2011; CIT per i dipendenti delle aziende del settore Turismo della Provincia di Bolzano 20 novembre 2012.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. CIT per i dipendenti delle aziende del settore Turismo della Provincia di Bolzano 20 novembre 2012.

⁽⁶⁵⁾ Cfr. CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016.

prendista ⁽⁶⁶⁾. Tenendo conto della mancanza di un sistema nazionale di certificazione delle competenze dell'apprendista, le parti del CIT della Provincia di Verbania del 2016 hanno stabilito che nel caso in cui un lavoratore apprendista presenti una formazione coerente con le esigenze d'impresa, prima che un titolo di studio pertinente al settore in cui lavora, ai fini di un alleggerimento degli oneri formativi, sarà il datore di lavoro, autonomamente, a valutare la validità e l'attinenza del titolo stesso; mentre nelle ipotesi di esperienze pregresse nel settore o nel caso di partecipazione ad eventi formativi, il datore di lavoro potrà chiedere di attestare le competenze all'ente bilaterale territoriale (che in questo caso è l'EBTurismo Verbania-Cusio-Ossola).

Anche la retribuzione dell'apprendista ⁽⁶⁷⁾ ed il limite quantitativo di assunzione degli apprendisti ⁽⁶⁸⁾ sono stati oggetto di disciplina. Per quanto concerne la retribuzione base, questa è scaglionata su percentuali e calcolata di anno in anno in base al livello per il quale si compie l'apprendistato. La retribuzione corrisponde a quella per cui l'apprendista avrebbe diritto se fosse stato inquadrato due livelli al di sotto di quello in cui è effettivamente inquadrato. Sul limite quantitativo di assunzione, invece, si registra la presenza di un meccanismo che è volto a garantire un bilanciamento tra nuovi apprendisti e stabilizzazione dei precedenti rapporti di apprendistato.

Alcuni accordi, come nel caso del CIT della Regione Lazio e del CIT per i dipendenti delle aziende del settore Turismo della Provincia di Bolzano del 20 novembre 2012, si occupano del trattamento contributivo e retributivo dell'apprendista nel periodo di malattia ⁽⁶⁹⁾. Nel primo caso, la

⁽⁶⁶⁾ Il CIT per i dipendenti delle aziende del settore Turismo della Provincia di Bolzano 20 novembre 2012 individua 4 aree formative nelle quali le aziende del settore possono stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante. Le aree di interesse sono: a) cucina e pasticceria; b) servizio e bar; c) ufficio reception; d) centro benessere, estetista, parrucchiere.

⁽⁶⁷⁾ Cfr. l'art. 11 del CIT di Bolzano 27 agosto 2008 e l'art. 13 del CIT di Bolzano 29 novembre 2012.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. CIT della Regione Lazio del 2005; CIT di Bolzano 27 agosto 2008; CIT di Bolzano 29 novembre 2012.

⁽⁶⁹⁾ Il CIT della Regione Lazio del 2005 si occupa di disciplinare il periodo di malattia dell'apprendista. La percentuale dell'indennità che viene riconosciuta all'apprendista è parametrata al livello nel quale è inquadrato. Il CIT specifica che le disposizioni in materia di malattia dell'apprendista si applicano una volta superato il periodo di prova. Il CIT di Bolzano 20 novembre 2012, invece, garantisce il 100% della

percentuale dell'indennità che viene riconosciuta all'apprendista è parametrata al livello nel quale è inquadrato; nel secondo caso, invece, è garantita un'indennità pari 100% della retribuzione all'apprendista che sia in degenza fino al 180° giorno.

3.2.3. Il contratto di lavoro part-time

Anche in materia di contratto di lavoro a tempo parziale, la contrattazione integrativa è intervenuta per disciplinarne i diversi istituti. Dal 25% dei CIT analizzati emerge che le parti hanno disciplinato il contratto part-time in relazione a:

- 1) modalità di pattuizione delle clausole elastiche e flessibili;
- 2) maggiorazioni retributive delle ore lavorate in attuazione delle predette clausole;
- 3) modalità e cause di recesso dall'accordo contenente le clausole elastiche o flessibili;
- 4) ipotesi di conversione del rapporto da full-time a part-time;
- 5) orario di lavoro.

Un'importante novità introdotta nel 2016 dalla contrattazione integrativa nella Provincia di Verbania è quella del lavoro a tempo parziale "*post partum*". Le lavoratrici impiegate a tempo indeterminato potranno chiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full-time a part-time qualora – dopo il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro prevista dalla legge per la gravidanza e la maternità – volessero assistere la prole fino al raggiungimento dei 3 anni di età. L'articolo 8 del testo contrattuale si premura di fissare un limite: potranno beneficiare della trasformazione temporanea, in effetti, solo il 5% delle dipendenti dell'unità produttiva, mentre nelle unità produttive composte da un numero compreso tra dieci e diciannove lavoratori, il beneficio potrà essere concesso esclusivamente ad una lavoratrice. In alternativa, la lavoratrice necessitante del beneficio potrà richiedere un'aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 3 mesi dalla fine del periodo di astensione obbligatoria fino al compimento del primo anno di età del bambino.

retribuzione all'apprendista che sia in degenza fino al 180° giorno da quando si è verificato l'evento, mentre per quanto concerne i casi di gravidanza e puerperio il CIT rinvia al TU n. 151/2001.

3.2.4. Il lavoro intermittente

Dal campione analizzato, è emersa anche una percentuale (25%) di contratti integrativi che hanno disciplinato il lavoro intermittente, in funzione di contrasto al lavoro irregolare nel caso in cui le aziende non possano fronteggiare picchi di lavoro con l'organico esistente. In quest'ottica, le parti concordano sul fatto che il lavoro intermittente sia una risposta adeguata al lavoro sommerso e allo stesso tempo fornisca una risposta ai giovani che vogliono occasionalmente integrare il proprio reddito ⁽⁷⁰⁾.

In particolare, si registrano accordi che hanno disciplinato la forma ed il contenuto del contratto, pena la nullità dello stesso, ed altri che hanno individuato il campo di applicazione della tipologia contrattuale ai lavoratori. È il caso del CIT Verbania-Cusio-Ossola dell'ottobre 2016, che prevede la possibilità dell'utilizzo della tipologia contrattuale per lo svolgimento di prestazioni di lavoro extra e di surroga: ossia, banquetting, meeting, convegni, manifestazioni ed eventi similari e attività di assistenza e ricevimento.

Il CIT del 25 luglio 2013 della Provincia di Roma definisce il campo di applicazione per l'utilizzo della tipologia contrattuale in questione. Esso sarà vincolante:

- a) per gli stabilimenti balneari;
- b) per le agenzie di viaggio;
- c) per le imprese che svolgono attività turistiche all'aria aperta.

Diversamente, il CIT dell'Isola d'Elba del 2011 prevede che solo nel periodo di c.d. "bassa stagione" si possa ricorrere a tale tipologia contrattuale, sebbene per qualsiasi qualifica ⁽⁷¹⁾. Solo il 18,75% ha operato uno specifico richiamo all'indennità di disponibilità ⁽⁷²⁾.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. l'art. 4 del CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008.

⁽⁷¹⁾ Si veda l'art. 18 del CIT per i dipendenti del settore alberghiero, campeggi e agenzie di viaggio dell'Isola d'Elba 4 marzo 2011. La bassa stagione viene identificata dalle parti con quella che va da marzo a maggio ed il mese di ottobre. Il CIT indica anche ulteriori settori a titolo esemplificativo nei quali è possibile far ricorso al lavoro intermittente: personale addetto alla manutenzione; personale addetto ai piani; personale addetto al ricevimento e alla portineria; personale addetto alla cucina, alla sala e al bar; personale addetto alle pulizie.

⁽⁷²⁾ Nel CIT della Provincia di Verbania del 2016, è previsto che il lavoratore dovrà dare la disponibilità al lavoro (intermittente) per iscritto e riceverà l'indennità mensile di

3.2.5. Il lavoro extra

Unico a trattare tale istituto è il CIT della Regione Lazio del 2005. Esso, sostanzialmente, riformula – rispetto al precedente testo contrattuale – le ipotesi in cui si possa far ricorso al lavoro extra, con assunzione diretta dei lavoratori, ovvero:

- 1) nel caso di rinforzi temporanei dell'organico conseguenti ad un incremento rilevante di attività, ivi comprese le attività preparatorie; nel caso di sostituzione di lavoratori in malattia per breve periodo;
- 2) per le prestazioni di catering;
- 3) per esigenze connesse all'organizzazione di meeting, fiere, congressi, manifestazioni ed eventi similari;
- 4) per attività di assistenza, ricevimento ed accompagnamento di gruppi turistici (ma solo per le agenzie di viaggio) ⁽⁷³⁾.

3.3. Il periodo di prova

In materia di periodo di prova, il 25% dei contratti regola l'istituto tenuto conto dei limiti imposti dalla legge (articolo 2096 c.c.) in relazione alla tipologia contrattuale. In particolare, nel caso di contratti stagionali a termine, il 18,75% dei contratti fissa a quindici giorni il periodo di prova in relazione ai rapporti a termine di durata non inferiore a sessanta giorni e non superiore a centoventi giorni; mentre è previsto un periodo di prova di venti giorni per i rapporti a termine superiori ai centoventi giorni ⁽⁷⁴⁾. Il CIT dell'Isola d'Elba del 4 marzo 2011, per i contratti stagionali

disponibilità prevista dall'art. 16 del d.lgs. n. 81/2015. Mentre il CIT della Provincia di Treviso del 2008 prevede che nel caso in cui nel contratto non sia stata pattuita alcuna indennità di disponibilità, le parti possono recedere dal contratto senza dare alcun preavviso. Se l'inattività si protrae per più di 6 settimane, le parti sono libere di recedere da contratto. La parte che recede deve darne comunicazione all'altra con una raccomandata.

⁽⁷³⁾ Si veda l'art. 13 del CIT per i dipendenti del settore turistico della Regione Lazio 28 giugno 2005.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. CIT della Provincia di Verbania del 2012 e del 2016. Sempre in relazione al rapporto di lavoro a termine, invece, il CIT di Abano Terme dispone per i lavoratori assunti a termine un periodo di prova, indipendentemente dalla qualifica e dal livello, di

superiori a sessanta giorni, in deroga all'articolo 183 del CCNL Turismo, prevede l'elevazione della prova a quindici giorni ⁽⁷⁵⁾.

In relazione alla tipologia contrattuale dell'apprendistato, il CIT per i dipendenti delle aziende del settore Turismo della Provincia di Bolzano del 20 novembre 2012 disciplina il periodo di prova per gli apprendisti che prestano lavoro nelle aziende alberghiere non stagionali. In questo caso il periodo di prova sarà pari a venticinque giornate lavorative, mentre nelle imprese a carattere stagionale il periodo di prova viene ridotto a dieci giornate lavorative. Durante tale periodo, in ogni caso, si precisa che le parti possono recedere dal contratto liberamente, senza alcun preavviso.

3.4. Sospensione e risoluzione del rapporto di lavoro

Dall'insieme di contratti analizzati sono emersi anche articolati (18,75%) dedicati al tema della risoluzione del rapporto di lavoro e delle relative conseguenze (in particolare sul TFR). Per la loro particolarità, appare opportuno analizzarli singolarmente, poiché le ipotesi di risoluzione o di sospensione del rapporto sono legate, talvolta, alla tipologia contrattuale; altrove, invece, al settore d'attività dell'impresa.

L'accordo territoriale della Provincia di Bolzano del 20 maggio 2015, ad esempio, disciplina gli effetti della risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, da parte sia del datore di lavoro sia del lavoratore. Il contratto, segnatamente, riporta gli effetti della risoluzione in connessione a tre casistiche fondamentali. Nello specifico:

- a) nel caso in cui il datore di lavoro licenzi il lavoratore senza giusta causa prima della scadenza del termine apposto al contratto;
- b) nel caso in cui il lavoratore risolva il rapporto di lavoro senza giusta causa o si assenti dal posto di lavoro ingiustificatamente, prima della scadenza del termine apposto al contratto;
- c) nel caso di recesso del lavoratore dal contratto di lavoro comunicato senza rispettare il preavviso contrattualmente previsto.

10 giorni lavorativi.

⁽⁷⁵⁾ Si veda l'art. 12 del CIT per i dipendenti del settore alberghiero, campeggi e agenzie di viaggio dell'Isola d'Elba 4 marzo 2011.

Il CIT della Provincia di Treviso del 4 luglio 2008, poi, disciplina una particolare ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per i dipendenti delle mense scolastiche. Nei mesi di inattività lavorativa (luglio-agosto), il CIT adotta un sistema di sospensione del rapporto con quei lavoratori che diventano «esuberanti nei mesi di vacanze scolastiche». Le aziende che vorranno avvalersi di tale procedura dovranno convocare le organizzazioni sindacali territoriali e le rappresentanze sindacali aziendali dovranno raggiungere un'intesa sui seguenti punti:

- 1) individuazione delle attività che vengono sospese e dei periodi relativi di sospensione;
- 2) individuazione delle qualifiche e delle mansioni dei lavoratori interessati;
- 3) attivazione del sussidio economico dell'ente bilaterale provinciale nel periodo di sospensione ⁽⁷⁶⁾.

Il CIT di Abano Terme, pur specificando che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è assicurato e garantito dai datori di lavoro delle aziende e stabilimenti termali ai lavoratori dipendenti, prevede all'articolo 2 delle ipotesi in cui è possibile sospendere il rapporto di lavoro, ossia:

- a) in relazione all'afflusso della clientela e per un miglior utilizzo degli impianti;
- b) in conseguenza della chiusura dell'albergo/stabilimento termale o alla riduzione della sua attività, compreso l'eventuale periodo di sospensione che precede le festività natalizie.

In ogni caso, il CIT prevede che l'azienda debba garantire ai lavoratori dipendenti un periodo lavorativo di circa 8 mesi nell'arco del periodo lavorativo annuo, esclusa la prestazione di lavoro durante il periodo natalizio.

3.5. Il trattamento di fine rapporto

Il 25% dei contratti dedica delle disposizioni anche al TFR, ma senza discostarsi dalla disciplina legislativa in materia, come nel caso del CIT Isola d'Elba del 4 marzo 2011. L'accordo prevede, infatti, che – previo

⁽⁷⁶⁾ Si veda l'art. 3 del CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008.

consenso del lavoratore stagionale – il TFR potrà essere anticipato mensilmente, con relativa tassazione come prevede la normativa fiscale.

4. Appalti e terziarizzazione dei servizi

I punti chiave dell'analisi

- L'appalto emerge come importante oggetto di regolamentazione nell'ambito della contrattazione territoriale turistica. Circa la metà degli accordi disciplina la materia, con regole di carattere procedurale per la gestione dei cambi in sede sindacale, ovvero con la previsione di clausole sociali di varia natura.
- Diversi i casi in cui si prevede l'estensione in capo alle aziende terziste di alcuni obblighi contrattuali previsti per l'impresa committente.

Il 50% degli accordi analizzati ha inciso sul tema – di stretta attualità – della terziarizzazione dei servizi alberghieri. Si avverte in particolare la preoccupazione delle parti sociali in relazione all'effettiva estensione del CCNL ai dipendenti della società appaltatrice, ipotizzandosi anche una “stagione” caratterizzata da un alto numero di vertenze connesse al tema. Per prevenire simili situazioni, il CIT del 25 luglio 2013 della Provincia di Roma, ad esempio, contiene un *vademecum* per stabilire alcune “buone regole” in materia di appalto di servizi nel settore alberghiero. Le parti sottoscrittrici il CIT s'impegnano a garantire alcune tutele essenziali in caso di cambio d'appalto, tra le quali l'applicazione del welfare contrattuale, nonché l'obbligo di iscrizione all'ente bilaterale e al fondo di assistenza sanitaria Sanimpresa ⁽⁷⁷⁾. Il CIT della Provincia di Treviso del 4 luglio 2008 prevede invece che, in caso di cambio d'appalto, l'azienda dovrà convocare le organizzazioni sindacali territoriali sottoscrittrici e le rap-

⁽⁷⁷⁾ Il CIT della Regione Lazio del 2005, inoltre, in caso di cambio d'appalto, prevede, per l'appaltatore, l'obbligo di farsi carico delle priorità nell'assunzione evidenziate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CIT, contestualmente favorendo il rafforzamento del vincolo di solidarietà tra appaltatore e committente, attraverso la stipula di clausole di fideiussione.

presentanze sindacali aziendali per valutare le attività che vengono conferite in appalto e i lavoratori coinvolti in tale processo, al fine di stipulare un accordo sindacale per il passaggio dei lavoratori all'azienda appaltatrice che definisca le condizioni economiche e normative. Nel caso di una sussistenza di pluralità di appalti, i lavoratori potranno essere trasferiti da un appalto all'altro, purché tale facoltà sia regolata da un apposito accordo sindacale.

4.1. Le buone regole sull'appalto dei servizi nel settore ricettivo: il caso Sicilia

Nell'intento di delineare un quadro normativo di riferimento comune a tutte le imprese nel settore turistico siciliano in materia di appalti, il 27 novembre 2015 le rappresentanze datoriali Federalberghi e Faita e le associazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno stipulato l'accordo-vademecum *Le buone regole sull'appalto dei servizi nel settore ricettivo*. Con la sottoscrizione, le parti hanno manifestato l'intenzione comune di disciplinare l'istituto dell'appalto all'interno delle strutture ricettive attraverso un preciso quadro normativo, valevole a disincentivare la concorrenza sleale tra imprese, realizzata attraverso il *dumping* contrattuale tra lavoratori.

Preso atto del mutato contesto di mercato (che ha comportato una ridefinizione delle esigenze delle aziende in termini di maggiore flessibilità, anche attraverso le esternalizzazioni di fasi del ciclo produttivo), le parti individuano strumenti idonei a garantire la piena applicazione delle norme di legge e contrattuali delle imprese che operano in regime di appalto nel settore, finalizzati ad ottenere e mantenere adeguati standard di qualità, nonché a favorire lo sviluppo all'interno del territorio regionale di soggetti appaltatori che abbiano la volontà di uniformarsi al sistema di regole previsto nella scrittura collettiva. Per la realizzazione degli obiettivi sopra citati, le parti hanno provveduto a definire un albo delle imprese di fiducia, ovvero «un elenco di operatori economici di eccellenza», da individuarsi sulla base dell'accettazione formale delle regole scaturite dall'accordo. Più precisamente, l'accettazione dovrà avvenire attraverso un accordo sindacale (da depositarsi presso l'EBTRS) tra le rappresen-

tanze sindacali aziendali (o, in caso di assenza di queste ultime, con l'Ente bilaterale turismo Sicilia), e il soggetto appaltatore subentrante.

Tra gli impegni che il soggetto giuridico appaltatore dovrà rispettare, si sottolinea l'obbligo di applicazione del CCNL Turismo e delle previsioni di cui all'articolo 97, capo 9 (*Appalto di servizi*) ⁽⁷⁸⁾, nei confronti dei dipendenti del committente, con particolare riferimento al sistema di garanzie e di tutele delle posizioni lavorative. Infatti, per le prestazioni rese dai dipendenti adibiti in via continuativa presso il committente, sarà espressamente riconosciuta l'applicazione del CCNL con riguardo specifico ai trattamenti economici e normativi. Dovranno osservarsi, altresì, le previsioni in tema di orario di lavoro ⁽⁷⁹⁾ previste dal CCNL del 20 febbraio 2010, ed assicurarsi i diritti di informazione nei riguardi delle associazioni firmatarie il protocollo, così come previsto dalla contrattazione integrativa territoriale.

Nel caso di subentro di un nuovo appaltatore (cambio di appalto) è previsto il mantenimento delle posizioni lavorative dei lavoratori che, pur non essendo impiegati presso la sede dell'azienda committente, risultino essere stati impiegati in via continuativa dall'appaltatore uscente nei 4 mesi precedenti la risoluzione di appalto. I suddetti lavoratori godranno altresì del diritto di priorità nell'assunzione, nel caso in cui il nuovo appaltatore preveda l'impiego in via continuativa nell'unità ricettiva di risorse aggiuntive rispetto a quelle previste dal committente, per mansioni analoghe a quelle svolte nei 4 mesi precedenti la risoluzione del contratto di appalto ⁽⁸⁰⁾. Inoltre, qualora al momento del subentro del nuovo appaltatore si evidenziassero rapporti di lavoro caratterizzati da una sospensione in atto legata ad eventi quali malattia, infortunio o maternità, la sopracitata priorità di assunzione si verificherà al termine della causa sospensiva del rapporto di lavoro.

Le assunzioni dovranno effettuarsi ai sensi del CCNL Turismo, con conferma della tipologia contrattuale utilizzata dall'appaltatore uscente, e con l'obbligo di garantire al lavoratore un trattamento economico non inferiore a quello precedentemente percepito, ferma restando la possibilità prevista per l'appaltatore di impiegare i lavoratori a tempo indetermi-

⁽⁷⁸⁾ E successive modifiche introdotte con il rinnovo del 2014 dello stesso.

⁽⁷⁹⁾ Artt. 108-115 del CCNL 20 febbraio 2010.

⁽⁸⁰⁾ Da tale tutela sono esclusi i lavoratori impiegati in mansioni direttive o di capo reparto o di controllo e coordinamento.

nato. Si sottolinea, inoltre, l'impegno a mantenere i lavoratori dipendenti della società che opera la terziarizzazione nella stessa unità produttiva. Nel caso di eventuali difficoltà riscontrate dagli appaltatori nell'adempimento dei suddetti impegni, è prevista la possibilità di avviare un confronto tra questi ultimi e le associazioni sindacali firmatarie del *vademecum*.

Nell'intento di assicurare al committente ed ai lavoratori la corretta amministrazione dei rapporti di lavoro previsti per l'esecuzione dell'appalto, si sottolinea la necessità che l'appaltatore fornisca alcuni documenti obbligatori relativi ai propri dipendenti, estratti dal Libro unico del lavoro (LUL), una copia di alcuni documenti relativi ai pagamenti contributivi (modelli DM10 e F24), copia del DURC e della documentazione attestante il corretto pagamento delle retribuzioni, nonché la previsione di sistemi di garanzia per l'eventuale debito a cui il committente risulta esposto, con espresso riferimento a clausole di fideiussione e vincoli assicurativi.

5. Welfare

Disposizioni riguardanti la macro-materia del welfare, che nel settore turistico trova ampia copertura e regolamentazione nell'ambito del sistema della bilateralità, sono state riscontrate nel 18% dei casi, in relazione ai seguenti istituti: malattia; vitto e alloggio; assistenza sanitaria integrativa.

Malattia

Si riscontrano diverse disposizioni dedicate alle varie ipotesi di interruzione temporanea del rapporto di lavoro per malattia e alle relative tutele che la legge e la contrattazione collettiva possono disporre. Altri accordi, invece, estendono la tutela contributiva alle ipotesi di malattia ⁽⁸¹⁾.

⁽⁸¹⁾ Il CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008 riconosce un contributo, in merito ad un periodo di carenza per malattia inferiore ai 5 giorni, a carico dell'ente bilaterale della Provincia di Treviso, pari al 50% della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni di assistenza.

Vitto e alloggio

In tema di vitto e alloggio, si registrano le disposizioni dell'accordo territoriale di Verbania-Cusio-Ossola del 2016, nonché quelle del CIT di Abano Terme. Il primo, nel disciplinare il contratto a termine per gli studenti, stabilisce che agli stessi siano garantiti sia il vitto sia l'alloggio da parte delle aziende; il secondo prevede che le aziende termo-alberghiere associate forniscano a tutti i dipendenti a titolo gratuito la colazione ed un pasto al giorno per 26 giorni al mese. Qualora il lavoratore non usufruisse totalmente, nel mese, di tale servizio mensa avrà diritto ad un'indennità giornaliera di 0,08 euro per una colazione e di 0,34 euro per un pasto.

Assistenza sanitaria integrativa

In materia di assistenza sanitaria integrativa, unico caso di regolamentazione registrabile è quello del CIT della Regione Lazio del 2005, nel quale sono state previste particolari disposizioni in merito all'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori d'albergo. I lavoratori con contratto a tempo indeterminato, compresi quelli a tempo parziale, possono iscriversi a dei fondi di assistenza sanitaria versando una quota annua pari a 207 euro e la somma del versamento andrà adeguata anno per anno. Il fondo individuato dalle parti è Sanimpresa: cassa di assistenza sanitaria integrativa costituita per i dipendenti del settore terziario, distribuzione e servizi di Roma e Provincia.

6. Politica salariale

I punti chiave dell'analisi

- Indennità, maggiorazioni e premi sono gli istituti maggiormente trattati nell'ambito della contrattazione territoriale turistica.
- In tema di premio di produttività, di competenza strettamente territoriale, emerge la diffusione di indicatori riconnessi ai flussi

di clientela accolti nelle varie strutture. Ciò, in particolar modo, per quanto concerne le strutture alberghiere.

- Si segnalano nell'ultimo biennio alcuni accordi di gestione di conflitti insorti in relazione alla crisi del settore e alla difficoltà delle imprese non solo di erogare i premi, ma anche di verificare i dati relativi ai parametri impiegati per la misurazione degli obiettivi.

Il CCNL Turismo, articolando il sistema retributivo in quattro distinte voci, lascia alla contrattazione territoriale la disciplina di eventuali trattamenti salariali integrativi, comunque denominati, previsti per i comparti contemplati nelle parti generale e speciale del contratto nazionale, nei limiti delle deleghe in materia di retribuzione sanciti dall'articolo 13 dello stesso ⁽⁸²⁾.

Il 68,75% dei CIT analizzati disciplina diversi aspetti del trattamento economico. In particolare, sono state riscontrate pattuizioni riguardanti il trattamento economico dell'apprendista; il trattamento economico dello studente/lavoratore a termine; il trattamento economico per lavoro supplementare; indennità varie, relative ad esempio al rapporto a termine stagionale, al rapporto di lavoro intermittente; il terzo elemento; la 13esima e la 14esima mensilità; la paga base per i dipendenti degli alberghi minori; il premio di produttività. A sé il caso del contratto di Verbania-Cusio-Ossola, che regola la retribuzione connessa al lavoro extra (ossia effettuato in caso di incrementi rilevanti dell'attività di impresa) in modalità migliorative rispetto a quanto previsto dal CCNL di settore ⁽⁸³⁾.

6.1. Premio di produttività

Il 50% dei contratti ha regolato il premio di produttività. Gli accordi che hanno disciplinato questo istituto specificano, diffusamente, che gli importi previsti a titolo di premio sono calcolati sulla base dei requisiti di

⁽⁸²⁾ Cfr. § 9.2, primo capoverso, della parte generale (lett. *g-o, w*).

⁽⁸³⁾ I valori previsti sono superiori del 10% rispetto a quelli del contratto nazionale. Per quanto concerne, invece, le mensilità aggiuntive, l'accordo prevede che queste potranno essere erogate anche a ratei mensili. Tale opzione è prevista solo per le aziende stagionali.

produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa. A seconda dei differenti comparti, in ogni caso, il premio nel settore turistico viene essenzialmente calcolato in base a quattro indicatori:

- 1) superamento di un certo tasso di prenotazione delle camere d'albergo o extralberghiere ⁽⁸⁴⁾;
- 2) variazione del mercato dei servizi turistici ⁽⁸⁵⁾;
- 3) grado di elasticità della risposta personale alla chiamata del datore di lavoro ⁽⁸⁶⁾;
- 4) soddisfazione di ulteriori oneri oggettivi, propedeutici a una fruizione totale ovvero parziale del premio ⁽⁸⁷⁾.

Vi sono, poi, contratti che prevedono clausole di correzione dell'entità del premio, al ricorrere di determinate condizioni. Tra gli stessi, si segnalano:

- 1) contratti che stabiliscono un premio peculiare in rapporto all'attività svolta dall'impresa ⁽⁸⁸⁾;

⁽⁸⁴⁾ Cfr. il CIT della Regione Lazio del 2005, il CIT dell'Isola d'Elba del 2011, il CIT della Provincia di Roma del 2013 e il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016. In alternativa, qualora l'occupazione delle camere non dovesse rispecchiare l'andamento della gestione, il premio di produttività potrà essere calcolato anche sulla base del ROS, che è un indice di redditività, ottenuto dal rapporto tra il reddito operativo e i ricavi di vendita.

⁽⁸⁵⁾ Si tratta degli accordi sottoscritti nel 2015 dall'APAM – Associazione Albergatori della Provincia di Milano e Monza-Brianza, dalla Confcommercio Lombardia e dalle federazioni sindacali provinciali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil di Milano e Monza-Brianza. Con la locuzione “variazione del mercato dei servizi turistici” le parti hanno inteso rapportare l'erogazione del premio all'incremento di domanda dei servizi alberghieri e turistici in concomitanza con l'Expo 2015.

⁽⁸⁶⁾ CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008. Con esso le parti hanno istituito un premio di efficienza organizzativa legato alla flessibilità organizzativa del lavoratore. Il premio viene determinato in base alle ore effettive di presenza del lavoratore, e viene erogato con la busta paga di dicembre di ogni anno. Le somme erogate a titolo del premio, tuttavia, non rientrano nella quota oraria della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

⁽⁸⁷⁾ Il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016 subordina la fruizione del premio di produttività anche alla partecipazione alle giornate di formazione organizzate dall'ente bilaterale. Nel caso in cui il lavoratore si assenti per una sola volta senza giustificato motivo, il premio sarà decurtato di 1/4 del suo valore. Nel caso in cui le assenze ingiustificate siano 2, il premio è decurtato della metà; nel caso di assenze superiori a 2, l'accordo prevede la decadenza alla percezione del premio.

- 2) contratti che prevedono clausole di *opt-out* rispetto all'erogazione, al verificarsi di eventi esterni incidenti sui tassi di occupazione⁽⁸⁹⁾;
- 3) contratti che rinegoziano l'entità del premio in base all'andamento economico dell'impresa⁽⁹⁰⁾.

Alcuni territori⁽⁹¹⁾, in effetti, hanno risentito più di altri della recente crisi economica: tale, financo, da impedire la corresponsione del premio per gli anni 2012, 2013 e 2014. A tale impedimento, poi, si è aggiunta la ciclica difficoltà di reperire dati circa l'occupazione delle camere: così che, laddove l'occupazione veniva utilizzata quale indicatore propedeutico all'erogazione del premio, le mancate comunicazioni statistiche la hanno indirettamente preclusa, generando, per di più, un'elevata verten-

⁽⁸⁸⁾ Cfr. il CIT della Provincia di Roma del 2013. Per quanto riguarda le imprese che operano nel settore del turismo all'aria aperta e gli stabilimenti balneari, il parametro di calcolo del premio è dato dalla presenza in servizio nelle giornate di week-end, poiché le parti ritengono che la redditività dell'attività dipenda in grande parte dalla produttività che in quell'arco temporale l'azienda riesce a raggiungere. In particolare, per le imprese balneari, è previsto che ad ogni lavoratore che sia presente in servizio il week-end sarà corrisposta un'indennità dello 0,4% in base all'indennità di contingenza prevista dal 4° livello di inquadramento.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016 e il CIT dell'Isola d'Elba del 2011. Nel CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola, ad es., nel caso in cui l'azienda versi in stato di crisi (ricorso agli ammortizzatori sociali, squilibrio economico-finanziario, calo del tasso d'occupazione) e siano palesi le difficoltà economiche della stessa, comprovate da idonea documentazione consegnata all'ente bilaterale, il datore di lavoro potrà comunicare alle rappresentanze sindacali l'impossibilità di erogare il premio di produttività. L'impossibilità di erogare il premio può verificarsi anche nel caso in cui l'azienda abbia sottoscritto un accordo sindacale volto all'incremento occupazione quantitativo (nuovi lavoratori assunti) o qualitativo (investimenti nella formazione).

⁽⁹⁰⁾ Il CIT della Provincia di Roma 25 luglio 2013 prevede che il tasso di occupazione delle camere – per le imprese alberghiere – sia il parametro per calcolare il premio di produttività. Tuttavia, affiancano a questo un ulteriore parametro sperimentale, denominato “indicatore di crisi di redditività”, alla soddisfazione del quale sarà obbligo per le parti procedere ad una riequilibratura dell'entità del premio (esso è determinato dal rapporto tra il prezzo medio annuo relativo alle camere vendute ed il costo del lavoro medio orario relativo a ciascuna annualità).

⁽⁹¹⁾ Si vedano gli accordi sottoscritti nel 2015 dall'APAM, dalla Confcommercio Lombardia e dalle federazioni sindacali provinciali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltuc-Uil di Milano e Monza-Brianza.

zialità tra le parti sociali ⁽⁹²⁾. Di tutto ciò hanno risentito anche le disposizioni contrattuali a beneficio dell'istituto.

7. Relazioni sindacali, contrattazione e bilateralità

I punti chiave dell'analisi

- La regolazione della materia delle relazioni sindacali si limita a richiami generali sul ruolo che le stesse rivestono nel governo del mercato del lavoro. Non si riscontra dunque una disciplina di dettaglio dei diritti e delle prerogative sindacali, ferma restando quella disciplinata dal CCNL.
- Scarsi gli interventi sul sistema della bilateralità. La materia tuttavia è trattata in modo esaustivo dagli accordi nazionali e interconfederali in materia, nonché dagli atti costitutivi e regolativi degli stessi enti bilaterali.

7.1. Il ruolo delle relazioni sindacali

In materia di relazioni sindacali, si riscontrano tre tipologie di interventi regolativi:

- 1) contratti che assegnano alle relazioni sindacali un ruolo di affiancamento alle politiche pubbliche di settore ⁽⁹³⁾;
- 2) contratti che assegnano alle stesse un ruolo di mediazione rispetto all'incontro tra domanda e offerta di lavoro ⁽⁹⁴⁾;

⁽⁹²⁾ Per ovviare a ciò, con gli accordi siglati nel 2015 dall'APAM, dalla Confcommercio Lombardia e dalle federazioni sindacali provinciali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil di Milano e Monza-Brianza, le parti sociali hanno rinegoziato il premio per gli anni precedenti e per quelli futuri, sino al 2016. Molte imprese si sono impegnate ad erogare il premio di produttività relativo agli anni 2012, 2013 e 2014 in 3 rate. Per quelle aziende che già avessero erogato degli importi, si prevede l'obbligo a corrispondere le restanti somme fino a raggiungere le cifre previste dall'accordo integrativo.

⁽⁹³⁾ CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2012.

⁽⁹⁴⁾ CIT di Abano Terme del 2007.

- 3) contratti che assegnano alle relazioni una funzione di presidio dei flussi nel mercato territoriale di riferimento ⁽⁹⁵⁾.

Il CIT di Verbania del 2016, in particolare, risulta essere rappresentativo del tenore del reciproco affidamento delle parti ad un sistema di condivisione delle politiche collettive sul territorio: ragione fondante l'obbligo di incontrarsi periodicamente al fine di:

- 1) riflettere ed affrontare specifici temi, tra cui strategie per superare i limiti della stagionalità delle attività turistiche;
- 2) favorire la conoscenza del contratto di lavoro;
- 3) promuovere la previdenza complementare;
- 4) monitorare il flusso turistico;
- 5) elaborare iniziative volte al contrasto del lavoro irregolare;
- 6) promuovere un turismo ecosostenibile.

7.2. Oggetto del contratto, validità e sfera di applicazione

Nel 37,5% degli accordi analizzati si riscontrano clausole a contenuto obbligatorio che definiscono in modo puntuale l'oggetto, la durata e la sfera di applicazione del contratto. Tra di essi, in particolare, si distingue tra:

- 1) contratti che estendono la pattuizione a più comparti ⁽⁹⁶⁾;
- 2) contratti che limitano la sfera di applicazione a una sola attività produttiva ⁽⁹⁷⁾;
- 3) contratti che riferiscono l'applicazione alle aziende aderenti a dati organismi rappresentativi ⁽⁹⁸⁾;

⁽⁹⁵⁾ CIT della Provincia di Treviso 2008.

⁽⁹⁶⁾ Si veda, per tutti, il CIT della Provincia di Roma del 2013, che trova applicazione per il personale dipendente delle aziende alberghiere, complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, stabilimenti balneari, imprese di viaggi e turismo, residenze turistico-alberghiere e pubblici esercizi, nonché il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016, che copre una vasta area di esercizi, che vanno dalle aziende alberghiere, hotel, pensioni, locande, ristoranti, self-service, tavole calde, bar alle strutture dei porti turistici, punti di ormeggio, nonché ai lavoratori impiegati presso i rifugi alpini.

⁽⁹⁷⁾ Si veda, per tutti, il CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008 che viene applicato esclusivamente alle imprese del turismo e ai pubblici esercizi, richiamando le definizioni del CCNL Turismo rispettivamente del titolo I, art. 1, punto I) e punto III) (art. 4, punto B).

⁽⁹⁸⁾ L'accordo di Bolzano del 2016 trova applicazione per tutte le aziende alberghiere che abbiano aderito all'Associazione albergatori pubblici esercenti della Provincia

- 4) contratti che rapportano la durata alle caratteristiche della materia regolata e dei lavoratori cui si riferisce ⁽⁹⁹⁾;
- 5) contratti che chiariscono puntualmente la sfera di applicazione del contratto a un territorio cittadino e provinciale insieme ⁽¹⁰⁰⁾.

7.3. Gli enti bilaterali territoriali del settore Turismo

Solamente quattro accordi riservano disposizioni specifiche in tema di enti bilaterali territoriali. Tra di esse, si distingue tra:

- 1) disposizioni che assegnano all'ente la funzione di certificazione ed interpretazione contrattuale ⁽¹⁰¹⁾;
- 2) disposizioni che regolano compiutamente il funzionamento della Commissione paritetica ⁽¹⁰²⁾;
- 3) disposizioni che regolano compiutamente l'ente stesso. È il caso del CIT di Abano Terme, che ha istituito invece l'Organismo bilaterale del settore termo-alberghiero (OBTA), con le seguenti competenze: a) erogazione di sussidi straordinari per situazioni di bisogno a seguito di eventi gravi che abbiano colpito il lavoratore socio o la sua famiglia; b) erogazione di sussidi a favore di lavora-

di Bolzano e alle imprese aderenti alla Cassa turistica.

⁽⁹⁹⁾ La durata del CIT di Bolzano del 2016 è stata fissata in 4 mesi (dall'8 giugno 2016 al 31 ottobre 2016), in ragione della peculiare materia che regola. Infatti, il contratto a termine oggetto dell'accordo è rivolto agli studenti degli istituti specializzati nel settore turistico, mirato a migliorare le conoscenze relative ad esso per potenziare le conoscenze teoriche già fornite dal sistema scolastico. Il periodo di validità è individuato nell'arco mensile che va da giugno (mese di chiusura degli istituti scolastici) ad ottobre (mese di riapertura) per garantire così agli studenti la possibilità di poter sfruttare il periodo estivo come occasione di perfezionamento delle conoscenze.

⁽¹⁰⁰⁾ Si veda il CIT di Milano e quello di Monza e Brianza del 2015.

⁽¹⁰¹⁾ Il CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008, in particolare, affida l'interpretazione delle clausole contrattuali alla Commissione paritetica provinciale, costituita presso l'ente bilaterale della Provincia di Treviso, che avrà il compito di deliberare in merito alle singole richieste di interpretazione del contratto.

⁽¹⁰²⁾ Il CIT dell'Isola d'Elba del 2011 riserva alla stessa l'assistenza per la stipulazione e l'integrazione dei contratti aziendali settoriali; il calcolo del tasso di occupazione ai fini dell'erogazione del premio di produttività e la valutazione dei presupposti di esclusione per alcune aziende in grave crisi economico-finanziaria; le competenze sulla gestione dei processi di ristrutturazione aziendale; la vigilanza sui piani formativi inerenti al contratto di apprendistato.

tori che rimangano sospesi e disoccupati a causa di provvisoria interruzione lavorativa o crisi; c) promozione di iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti; d) istituzione, al proprio interno, dell'Osservatorio del mercato del lavoro.

In materia di contribuzione alla bilateralità si registra, unica, la presenza – nel CIT del 25 luglio 2013 della Provincia di Roma – di un protocollo che ne disciplina aspetti specifici. Il contratto prende atto di alcuni interventi del Ministero del lavoro che hanno sancito la non obbligatorietà dell'iscrizione all'ente bilaterale di riferimento in vista dei principi costituzionali vigenti nell'ordinamento italiano. Tuttavia, il lavoratore che non sia iscritto all'ente e che di conseguenza non acceda ai trattamenti economici integrativi previsti dalla contrattazione, potrà comunque richiedere le predette somme al datore di lavoro, in quanto prestazioni «indispensabili per completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto dai contratti collettivi di categoria» ⁽¹⁰³⁾.

⁽¹⁰³⁾ Si veda il punto B del protocollo d'intesa sul welfare contrattuale allegato al CIT per i dipendenti del settore turistico della Regione Lazio.