

partecipazione

Periodico d'informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

NOTA ECONOMICA

RINNOVATO IL CCNL TURISMO

WELFARE AZIENDALE

BILATERALITÀ

LINEE GUIDA OCSE SULLE MULTINAZIONALI 2011

**GIORNATA INTERNAZIONALE
PER L'ELIMINAZIONE DELLA
VIOLENZA CONTRO LE DONNE**

**GUARDIE PARTICOLARI
GIURATE VS PIRATI**

SICUREZZA

**CONGEDO PARENTALE
STRAORDINARIO**

**COPERTURA ASSICURATIVA
PER MISSIONE E TRASFERITA**

Inserto:

**IPOTESI DI ACCORDO
PER IL RINNOVO CCNL
SETTORE TURISMO**



www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

EDITORIALE

Giorni convulsi per la UIL che si avvicina al congresso confederale e un contesto socio economico che non consente di avere un interlocutore politico credibile. La gestione governativa che registra da una parte una stasi incredibile sulla soluzione dei problemi del paese sia in termini occupazionali, di stimolo alla ripresa economica, di semplificazione burocratica della struttura statale e dall'altra parte incertezze di credibilità delle compagne di governo.

Il debito pubblico che assorbe risorse notevoli politiche fiscali non sostenibili sia dalle imprese che dai lavoratori, e sono causa dell'enorme ricorso alla cassa integrazione per mantenere un minimo di livello economico alle famiglie.

I limiti ed i condizionamenti posti dall'Unione Europea alle politiche di bilancio necessari ad evitare il default, già rischiato due anni fa', e quindi interventi commissariali con grave immagine dello Stato Italiano.

Alla fine dell'anno trascorso lievi cenni di ripresa economica accompagnati dal calo dello spread consentono di programmare iniziative tese a conciliare la ripresa economica ma le lentezze decisionali del governo costituiscono un freno che ha sollecitato un cambio di posto politico anche con modifiche della compagine governativa.

La UIL, in questo contesto, ha assunto notevoli iniziative tendenti soprattutto ad individuare un interlocutore credibile al quale rappresentare le difficoltà dei lavoratori e le relative possibili soluzioni.

Un momento per discutere, approfondire, definire la linea sindacale è costituito dalla fase congressuale della UIL, nel cui ambito la UILTuCS eserciterà un forte ruolo propositivo per rispondere concretamente alle difficoltà del settore del commercio, turismo e servizi e dei lavoratori particolarmente sofferenti della situazione in atto.

Un passo in tale direzione può essere considerato il rinnovo del contratto per i dipendenti da aziende del settore del turismo anche se ha dovuto scontare la defezione dei Pubblici Esercizi.

Nota economica	3
Rinnovato il CCNL Turismo	6
Welfare aziendale	7
Bilateralità	12
Linee Guida OCSe sulle Multinazionali 2011	13
Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne	16
Guardie particolari giurate vs pirati	17
Sicurezza	18
Congedo parentale straordinario	20
Copertura assicurativa per missione e trasferta	20
Fondoprofessioni Seminari promozionali	22

Direttore responsabile
Paolo Andreani

Direttore editoriale
Parmenio Stroppa

Redazione
Barbara Tarallo
Sara Vasta

Amministrazione
Via Nizza 128
00198 Roma

Editrice
A.G.S.G. srl
Via Nizza 128
00198 Roma
agsg@agsg.it

Stampa
Tipolitografia C.s.r.
Via di Pietralata 157
00158 Roma

Pubblicità

Commerciale	
Pagina intera occasionale B/N	€ 2.582
Pagina intera occasionale colore	€ 4.132
Pagina intera periodica B/N	da concordare
Pagina intera periodica colore	da concordare
1/2 pagina occasionale B/N	€ 1.550
1/2 pagina occasionale colore	€ 2.582

Inserti - prezzo secondo numero pagine e colore
Annunci e comunicazioni varie € 5,7 a parola

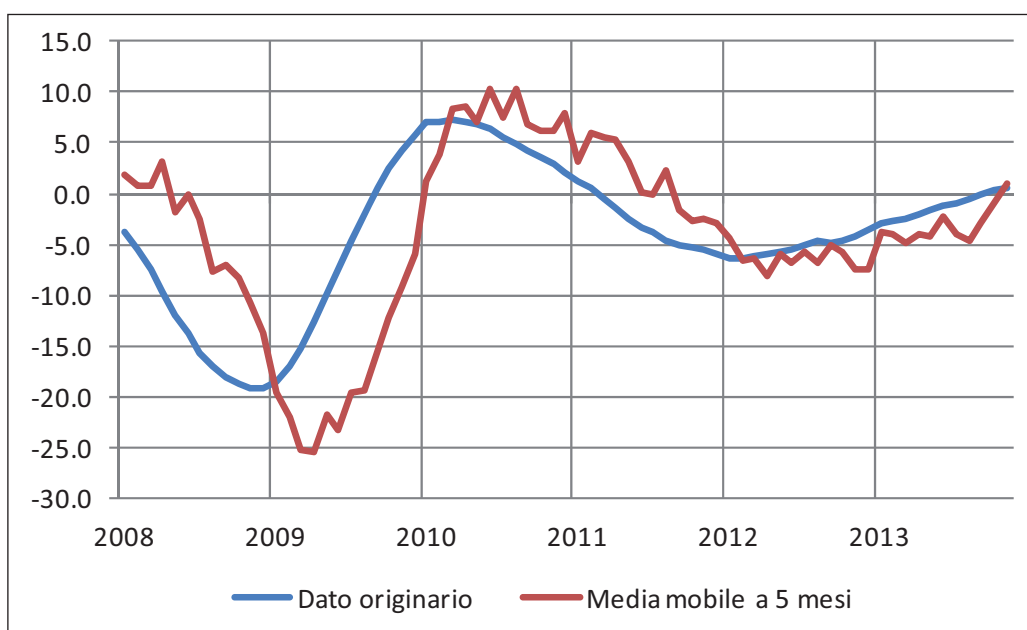
Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa

Informazione ai sensi della legge 675/96: se non intendete ricevere il nostro giornale comunicatelo tramite fax al n. 0684242292

Il 2013 si è chiuso con un chiaro miglioramento degli indicatori congiunturali. In particolare, gli andamenti dell'industria confermano il superamento della fase più acuta della crisi e segnalano l'avvio di una sa pur moderata ripresa. La produzione industriale (grafico 1) ha registrato il terzo aumento consecutivo e, dopo 26 mesi consecutivi di contrazione, è tornata a registrare una varia-

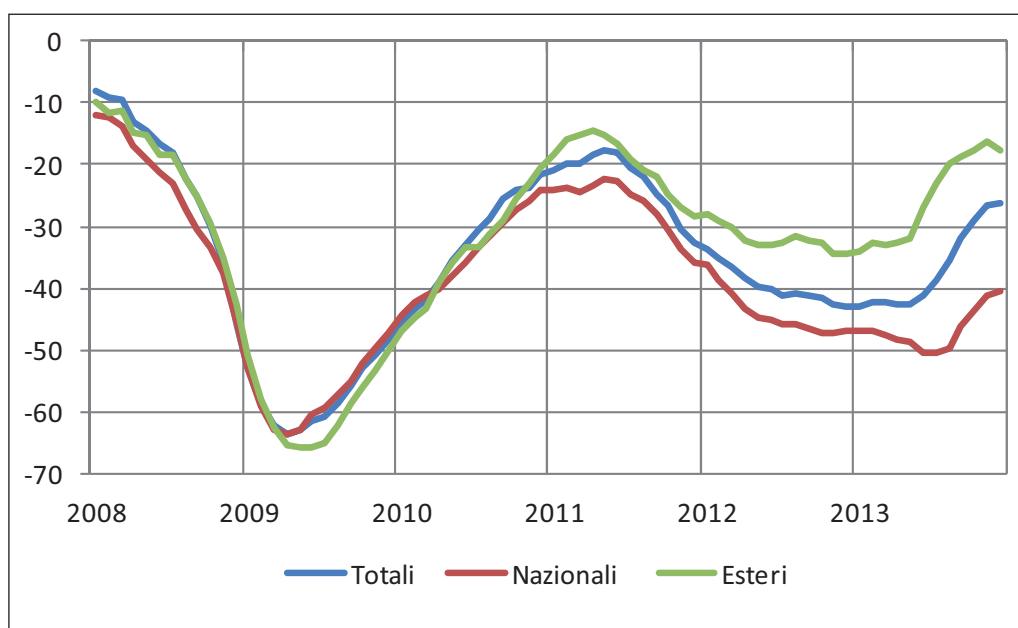
ratterizzare invece le aspettative delle famiglie, con un clima di fiducia che, dopo aver raggiunto un massimo lo scorso settembre, è diminuito fino a novembre, per registrare un nuovo miglioramento a dicembre (grafico 3). La situazione delle famiglie è d'altronde penalizzata dalla disoccupazione, il cui livello ha raggiunto un nuovo picco (12.7%). In senso opposto spinge l'andamento dell'inflazione, rimasta anche a dicembre al di sotto dell'1%, permettendo un lieve aumento del potere d'acquisto (nello stesso mese le retribuzioni contrattuali sono aumentate dell'1,3%). Nel complesso, l'aumento misurato dall'indicatore di disagio sociale del CER (grafico 3) mostra il prevalere dell'effetto disoccupazione; non sorprende dunque che la percezione delle famiglie sull'at-

Grafico 1
Produzione industriale



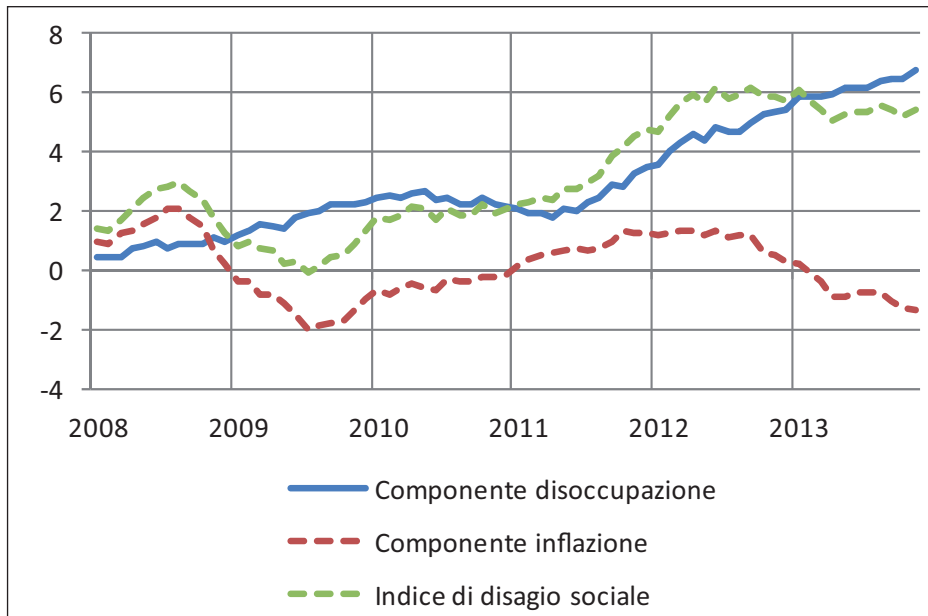
zione positiva anche nel dato perequato, che smussa la volatilità di breve termine e quindi conferma la presenza una tendenza espansiva di fondo. Anche gli ordinativi sono orientati al rialzo (grafico 2), fornendo indicazioni rassicuranti sul consolidamento della ripresa nel corso del 2014.

Grafico 2
Ordinativi nell'industria



Qualche incertezza continua a ca-

Grafico 3
Indicatore di disagio sociale



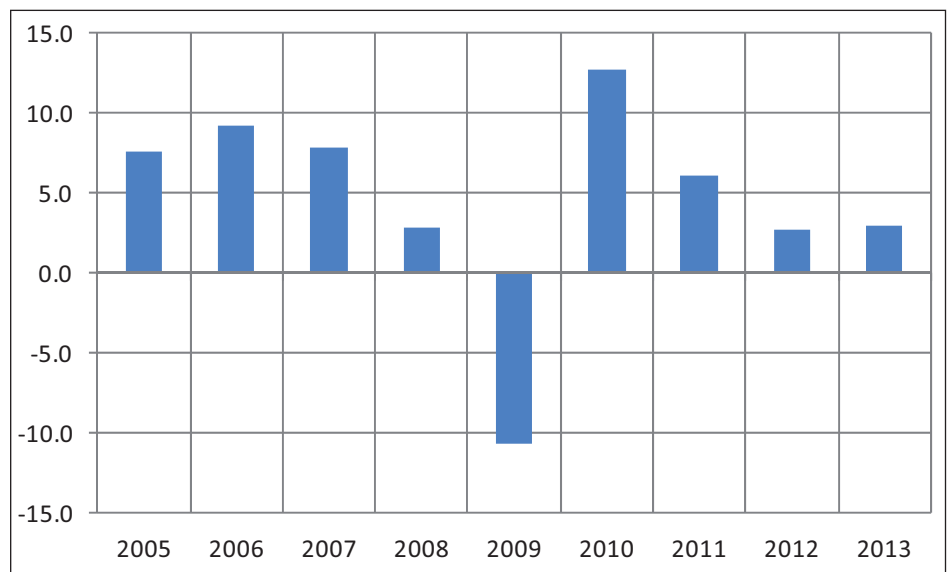
Fonte: elaborazioni CER su dati Istat

ti ed emergenti. I primi, guidati dagli Stati Uniti, stanno consolidando il superamento della crisi e si avviano a registrare un'accelerazione dei saggi di crescita. Ciò trova conferma nel progressivo allontanamento della politica monetaria statunitense dagli interventi di sostegno straordinari attuati nel corso della crisi finanziaria. Proprio il nuovo orientamento della politica monetaria americana, per quanto molto graduale, ha contribuito a indebolire la situazione congiunturale di molti paesi emergenti. Per questi ultimi, la mi-

tuale fase economica sia meno netta di quella manifestata dalle imprese.

Nell'evoluzione congiunturale il miglioramento delle condizioni delle imprese prevale comunque sulle incertezze delle famiglie. Infatti il prodotto italiano avrebbe infatti registrato un incremento congiunturale dello 0,2% già nell'ultimo trimestre 2013; le variazioni tornerebbero positive, anche in termini tendenziali, a partire dal primo trimestre 2014.

Grafico 4
L'andamento degli scambi mondiali (saggi di crescita)

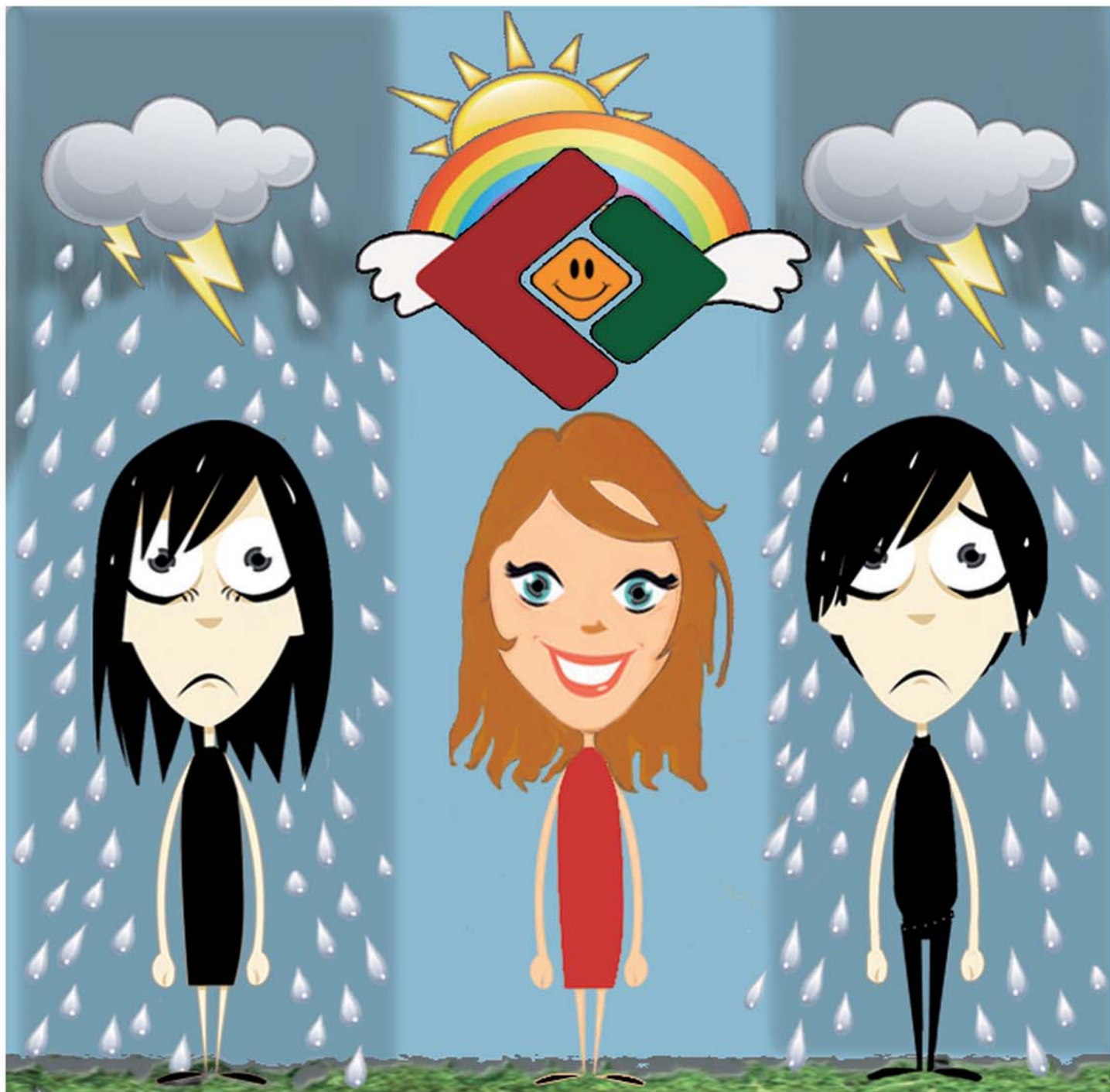


Fonte: FMI e OCSE

La ripresa dell'economia italiana si sta lentamente dispiegando in un contesto internazionale non privo di novità. Le evoluzioni osservate nel corso del 2013 sono rimaste al di sotto delle attese, in particolare per quel che riguarda gli scambi commerciali, la cui variazione, per il secondo anno consecutivo, è stata molto inferiore alla media di lungo periodo (grafico 4). Questa debolezza degli scambi mondiali riflette il passaggio di testimone che si sta verificando, nelle dinamiche della crescita, fra paesi avanza-

nore liquidità immessa sul mercato dalla Federal Reserve si sta infatti traducendo in un allontanamento dei capitali internazionali, in una svalutazione del cambio, nell'insorgere di fenomeni inflazionistici, nella adozione di politiche monetarie restrittive. Il 2013 ci consegna dunque uno scenario internazionale in decomposizione e un rinnovato protagonismo dell'area dei paesi più avanzati. La ripresa italiana è uno degli ultimi tasselli di questo quadro più generale.

Proteggi la tua salute con il Fondo Est



**Fondo Est è il fondo di assistenza sanitaria integrativa
per tutti i dipendenti dei settori terziario, turismo e servizi.
Informati!**

www.fondoest.it



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

RINNOVATO IL CCNL TURISMO

Dopo una lunga trattativa e il superamento di difficoltà e diffidenze da parte delle controparti datoriali, nella tarda serata del 18 gennaio 2014, è stata sottoscritta unitariamente l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale del turismo scaduto il 30 aprile 2013, con Federalberghi, Faita e Confcommercio.

L'intesa ha innanzitutto un importante valore politico!

Si afferma il principio che anche nei momenti di difficoltà economiche le relazioni sindacali possono trovare soluzioni a problemi di lavoratori e imprese.

Nel contempo si lancia un messaggio forte e chiaro a quelle Associazioni Datoriali (Angem, Fipe e Fiavet) che hanno abbandonato il tavolo di trattativa pensando che l'unico modo di rinnovare il contratto nazionale fosse quello di togliere diritti e salario alle lavoratrici e ai lavoratori del settore.

L'intesa prevede:

- un aumento complessivo di 88 euro, divisi in 5 tranches (febbraio 2014 - ottobre 2014 - aprile 2015 - ottobre 2015 - aprile 2016) da 17,60, riparametrati al quarto livello a cui bisogna aggiungere 20 euro erogati con la retribuzione di aprile 2013;
- un miglioramento degli importi del premio di risultato e dell'elemento di garanzia per le lavoratrici e i lavoratori di imprese e territori dove gli accordi non verranno raggiunti.
- restano invariate le norme relative agli scatti di anzianità ed ai permessi che pertanto verranno mantenuti per vecchi e nuovi assunti (lavoratori stagionali inclusi);
- la definizione di un orario medio, alternativo e non sostitutivo all'attuale normativa sulla flessibilità, da sperimentare nell'arco della vigenza contrattuale, in cui si valorizza il ruolo della RSU/RSA. Tale orario, laddove applicato, potrà essere utile ai lavoratori stagionali per allungare la durata del proprio contratto e raggiungere i requisiti minimi per la percezione della mini aspi.



In un periodo di disoccupazione drammatica come quello attuale, sono state create condizioni di accesso al mercato del lavoro per lavoratori svantaggiati, come quelli over 45, operando sul contratto a termine in base alle nuove disposizioni di legge e prevedendo percorsi di stabi-

lizzazione al secondo livello di contrattazione.

L'ipotesi di accordo inoltre prevede degli interventi da sottoporre all'attenzione del Governo per il rilancio del settore: destagionalizzazione, riqualificazione dell'offerta, politiche fiscali e contrasto all'abusivismo.

Emilio Fagnoli

Il testo dell'accordo è riportato nell'inserito.

partecipazione

Anno XVII n. 1

INSERTO

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO

18 gennaio 2014

Il giorno 18 del mese di gennaio 2014, tra
la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI;
la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA;
con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERIO IMPRESE PER L'ITALIA;
e
la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL);
la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL);
la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTUCS;
si è stipulata
la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

PREMESSA AL CCNL TURISMO

L'economia turistica italiana offre un contributo decisivo alla produzione della ricchezza nazionale, allo sviluppo dell'occupazione, all'attivo della bilancia valutaria:
- il valore aggiunto prodotto dalle attività connesse al turismo è pari a circa 83 miliardi di euro, ovvero il 6% del totale dell'economia;
- i consumi turistici interni ammontano a 114 miliardi di euro, buona parte dei quali (circa 30 miliardi di euro) è determinato dalle spese effettuate in Italia dai turisti stranieri;
- gli esercizi ricettivi italiani ospitano ogni anno 375 milioni di pernottamenti;
- il settore offre lavoro a 1,5 milioni di persone, di cui circa 1 milione di lavoratori dipendenti.

WELFARE AZIENDALE È POSSIBILE DISCUTERNE IN UN PERIODO DI CRISI? SÌ!



COOP. ADRIATICA CONFERMA INTERESSE E SENSIBILITÀ

Coop Adriatica è una delle 9 grandi Cooperative della distribuzione del sistema Coop presente in Emilia Romagna, Veneto, Marche e Abruzzo. Lavorano nella Cooperativa 8.979 (al 31.12.2013) lavoratrici/tori di cui il 95.5% a tempo indeterminato. Quasi il 50% ha figli, Le donne rappresentano il 75.8% degli occupati. I part-time sono il 51.5%.

In Coop Adriatica vi sono 3 aree contrattuali distinte: Veneto, Bologna, Romagna-Marche-Abruzzo. Già negli scorsi contratti integrativi vi erano dei protocolli di solidarietà distinti per aree.

Nel 2013 le OO.SS. di categoria hanno sottoscritto in data 13 gennaio 2013 il contratto integrativo dell'area Romagna-Marche-Abruzzo e in data 12 settembre u.s. l'integrativo del Veneto. Nella discussione contrattuale si è evidenziata l'opportunità di creare un unico protocollo di solidarietà, che grazie alle esperienze effettuate nelle 3 aree contrattuali negli anni precedenti, offrisse a tutte le lavoratrici ed i lavoratori del gruppo un pacchetto importante a sostegno della maternità, della paternità, ma anche delle necessità che le persone possono incontrare nella propria vita.

Da sempre la UILTuCS crede che oltre al contratto integrativo, poter contrattare interventi economici ma anche di flessibilità positiva dell'organizzazione del lavoro per poter rispondere a necessità temporanee che le persone incontrano nella propria vita, sia un dato importante. Questo protocollo di solidarietà

contempla misure innovative spaziando anche su temi quali anticipo t.f.r. e aspettativa non retribuita per le vittime di stalking o maltrattamento familiare.

In una società che distingue ancora i diritti, tra coniugi e conviventi, nel protocollo non vi sono distinzioni TUTTI HANNO GLI STESSI DIRITTI.

Un occhio di riguardo è stato dato anche ai nonni che hanno la possibilità di chiedere un periodo di aspettativa seppur non retribuito, per assicurare quella rete di aiuto familiare sempre più necessaria.

Il protocollo affronta il tema del diritto allo studio e alla formazione ampliando le tutele di legge.

È stata istituita una commissione paritetica in ogni area contrattuale che valuterà gli interventi di carattere economico e di urgenza. A tal fine è stato costituito un Fondo di Solidarietà con uno stanziamento annuo di 100.000,00€ per interventi straordinari.

La UILTuCS consegue un risultato straordinario nell'aver sottoscritto questo protocollo, che consentirà ai lavoratori e alle lavoratrici che ne richiederanno gli interventi, di ottenere molto di più di quello che si può normalmente riconoscere in aumenti salariali.

Nell'invitare alla lettura della scheda riepilogativa, ci auguriamo che questa esperienza positiva, non resti unica nel settore della cooperazione e del terziario.

Ivana Veronese

Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita

- 1) Mantenimento del progetto "Organizzazione a Isole" nell'area cassa/servizi degli ipermercati.
- 2) Sperimentazione nelle sedi amministrative del telelavoro.
- 3) Individuazione modalità organizzative volte a favorire la presenza dei genitori nelle giornate di inserimento all'asilo nido, scuola d'infanzia e primaria.
- 4) Aspettativa fino a 3 mesi per casi documentati da ragioni di studio o assistenza familiare, avendo usufruito di ferie e permessi retribuiti spettanti per l'anno in corso.
- 5) Aspettativa non retribuita "una tantum" da 1 a 6 mesi nel corso della vita lavorativa, senza motivazione.

Tutela a sostegno della maternità o in casi di grave difficoltà personale e familiare (art. 3)

1. 18 mesi di aspettativa non retribuita aggiuntiva per assistenza figli secondo precise modalità.
2. Congedi non retribuiti per malattia dei figli fino ad 8 anni: fino a 3 anni di vita del bambino per tutta la durata della malattia; da 3 a 8 anni di vita del bambino pari a 6 gg lavorativi l'anno.
3. Passaggio da tempo pieno a parziale o riduzione del part time in essere del genitore fino a 8 anni di vita del bambino, per periodi non inferiori a 3 mesi. In alternativa al passaggio a full time possibilità di richiedere specifiche modalità di articolazione dell'orario di lavoro.
4. Permesso retribuito per paternità. L'azienda riconosce 2 gg.
5. Permesso retribuito per controlli prenatali fermo restante la presentazione della relativa documentazione attestante data e orario di effettuazione della visita.
6. Congedo non retribuito per gravi motivi familiari (L. 53/2000) di durata massima di 2 anni relativa alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile anche se non conviventi nonché dei portatori di handicap (parenti o affini entro il terzo grado) anche se non conviventi
7. Permesso non retribuito per gravi motivi familiari fino a due settimane, avendo usufruito delle ferie e dei permessi retribuiti maturati al momento della richiesta
8. Permesso straordinario retribuito per decesso o grave infermità di un familiare. Il permesso di 3 gg retribuiti verrà riconosciuto anche in caso di decesso o di grave infermità.
9. Aspettativa non retribuita non superiore ai tre anni per riabilitazione da dipendenze: tossicodipendenza, etilismo, ludopatia, disturbi dei comportamenti alimentari concessa ai lavoratori affetti. Ai parenti entro il secondo grado o al convivente che concorrano al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il competente servizio ne attesti la necessità e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali sarà concessa l'aspettativa di cui sopra.
10. Aspettativa non retribuita per stalking e maltrattamenti familiari non superiore ai tre anni.
11. Interventi per particolari situazioni personali del dipendente. A) Aspettativa non retribuita al genitore che certifichi stabile convivenza con i soli figli per un massimo di 6 mesi eventualmente estendibile. Potranno essere accordati periodi di ferie al dipendente col figlio a carico in concomitanza di separazione dal coniuge. Attenzione sarà garantita alle esigenze dei lavoratori con figli affetti da disturbi dell'apprendimento. B) Aspettativa non retribuita per la nascita dei nipoti. C) Periodo continuativo fino a 4 settimane di ferie al dipendente straniero per rientrare nel paese di origine. D) Al dipendente che venga chiamato dall'Ente Promotore o Società Sportiva a partecipare ad eventi sportivi o culturali.
12. Monte ore permessi retribuiti per situazioni di grave difficoltà personale e familiare. Potrà essere concesso fino ad 1 mese di permesso retribuito nel corso di un anno solare ai lavoratori che si trovino in gravi difficoltà per ragioni di salute, per esigenza di cura dei familiari in gravi condizioni di salute. Il monte permessi sarà utilizzato anche per l'assegnazione di voucher per specifici servizi di assistenza alla persona, sostegno di base, cura e accompagnamento ecc.
13. Anticipo del TFR e deroghe per la concessione. Oltre ai criteri generali previsti dalle norme di legge il TFR potrà essere richiesto anche nei seguenti casi: manutenzione/ristrutturazione prima casa di abitazione – estinzione o riduzione del mutuo per precedente acquisto della prima casa di abitazione. L'anticipazione del TFR potrà essere concessa al lavoratore che si trovi in gravi difficoltà economiche. Al

	<p>lavoratore che a seguito di separazione dal coniuge debba sostenere spese per l'acquisto o affitto di una nuova abitazione. Al lavoratore in aspettativa non retribuita per ragioni legate alla tossicodipendenza o etilismo o per partecipare a programmi di riabilitazione. Al lavoratore in congedo non retribuito per gravi motivi familiari che versa in situazione di indigenza. Al lavoratore la cui abitazione venga seriamente danneggiata (eventi atmosferici – calamità naturali – incendio). Al Lavoratore che per partecipare ad eventi sportivi/culturali usufruisca di un periodo di aspettativa non retribuita. Al lavoratore che nel caso di un'adozione internazionale sostenga delle spese nella fase pre adottiva. Al lavoratore che debba effettuare dei versamenti INPS per fini pensionistici.</p> <p>14. Prestiti a tasso agevolato in alternativa o in aggiunta all'anticipazione del TFR (per le casistiche sopra descritte).</p>
Inserimento di persone diversamente abili e portatori di situazioni di disagio sociale	<p>Inserimento lavorativo dei disabili.</p> <p>Sensibilizzazione e formazione dei responsabili e dei colleghi interessati all'inserimento.</p> <p>Collocazione lavorativa dei disabili in mansioni compatibili con il grado di capacità lavorativa di cui sono portatori, nell'ottica di valorizzarne il contributo.</p>
Promozione della parità, lotta alle discriminazioni e ai comportamenti lesivi della dignità della persona	<p>Eventuali casi potranno essere segnalati alla Commissione Etica della Cooperativa (organismo che presiede il rispetto del Codice Etico da parte dei lavoratori, soci e altri portatori di interesse).</p>
Promozione e sostegno delle attività di volontariato sociale.	<p>La Cooperativa ritiene opportuno riservare una parte del monte da 6.000 ore di permessi retribuiti ai lavoratori che: a) partecipano attivamente ad attività di volontariato non retribuito ad alcun titolo nel campo della solidarietà sociale, della protezione civile, della difesa dell'ambiente, con attività sul territorio svolte anche in giornate lavorative. B) effettuino periodi prolungati di attività nel campo della solidarietà nazionale o internazionale.</p>
Delegato Sociale	<p>Istituzione del Delegato Sociale.</p>
Commissione paritetica per la gestione degli interventi di urgenza a favore dei lavoratori.	<p>Viene istituita in ogni area contrattuale una commissione paritetica per la gestione degli interventi di urgenza a favore dei lavoratori che ha il compito di deliberare in merito alle richieste/proposte di intervento che comportino: anticipi sul TFR; concessione prestiti anticipati; interventi economici straordinari a sostegno di lavoratori (Fondo solidarietà); concessione ai lavoratori che si trovino nelle condizioni di grave necessità personale e familiare di permessi retribuiti/voucher servizi dal Monte Ore; concessione Monte Ore Permessi retribuiti ai lavoratori impegnati nelle attività di volontariato.</p>
Fondo solidarietà	<p>Finanziato con uno stanziamento annuo da parte dell'azienda di 100.000,00 euro per i seguenti interventi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Interventi "straordinari" a favore di dipendenti in grave stato di salute, da erogarsi al termine del periodo di malattia indennizzato. 2) Interventi "straordinari" a favore di dipendenti il cui nucleo familiare versi in precarie condizioni economiche a fronte di gravi malattie (moglie/marito, figli/genitore)

	<p>3) Interventi "straordinari" a favore di dipendenti con figli e/o genitori a carico, e che si trovino in stato di grave disagio economico a seguito dell'abbandono/decesso del coniuge o convivente.</p> <p>4) Interventi "straordinari" a favore dei figli portatori di handicap, o studenti di età non superiore ai 16 anni, dei dipendenti che si trovino eccezionalmente in stato di rilevante bisogno causato da situazioni di disagio economico per motivi personali e familiari.</p> <p>5) Interventi "straordinari" a favore dei figli portatori di handicap, o studenti di età non superiore ai 16 anni che versino in stato di rilevante bisogno a seguito del decesso del genitore dipendente della cooperativa avvenuto durante il rapporto di lavoro</p> <p>6) Altri interventi "straordinari" per casi analoghi a quelli sopra richiamati.</p>
Diritto allo studio, formazione permanente e promozione culturale	<p>Permessi retribuiti per tutte le giornate in cui si debbono effettuare le prove d'esame e due giorni precedenti alle prove stesse, e permessi non retribuiti per un massimo di 120 ore l'anno il cui uso verrà programmato trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze dell'azienda.</p> <p>Dette ore potranno essere recuperate dal lavoratore.</p> <p>Permessi retribuiti per un massimo di 150 ore per ogni anno solare.</p> <p>Ai lavoratori studenti verrà concesso un periodo di aspettativa non retribuita (congedo per formazione) non superiore agli 11 mesi, frazionabili in periodi non inferiori ai tre mesi e fruibile in non più di tre anni. Condizioni: 1) essere in forza a tempo indeterminato. 2) avere 5 anni di anzianità di servizio aziendale alla data di richiesta. 3) preavviso di almeno 30 gg.</p> <p>Previsto un monte ore annuo di 900 ore e di 150 individuali per corsi di studio/master volti a migliorare la cultura organizzati e gestiti da enti pubblici territoriali istituiti anche in collaborazione con la cooperativa; enti o istituti di formazione; enti o istituti di formazione delle OO.SS. firmatarie del CCNL; dalle OO.SS. firmatarie del CCNL; dalle Università pubbliche o private legalmente riconosciute.</p> <p>Questi permessi saranno riconosciuti anche per il conseguimento della seconda laurea.</p>

+Xte
P I Ù P E R T E



DOLCE ATTESA



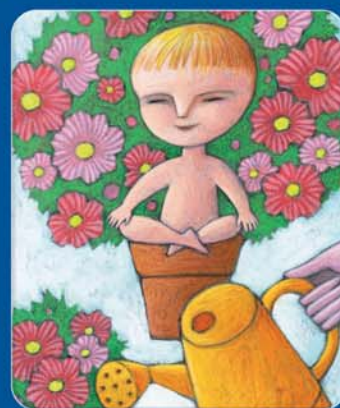
"Rimborso fino a
1.000 euro per le spese
di gravidanza"

PRESTAZIONI SANITARIE DIRETTE



"Una copertura integrativa
totale per proteggere
tutta la famiglia"

DAL LATTE AL PEDIATRA



"Sostegno alle spese
per l'assistenza pediatrica
e per l'asilo dei figli"

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.
CADIPROF GARANTISCE PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE
PER PICCOLI E GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI,
ESAMI DIAGNOSTICI STRUMENTALI, VISITE SPECIALISTICHE,
PROGRAMMI DI PREVENZIONE, ODONTOIATRIA
E MOLTO ALTRO ANCORA.

Per maggiori informazioni



info@cadiprof.it

www.cadiprof.it

LAVORO

SALUTE

FAMIGLIA

BILATERALITÀ

Il 5 dicembre u.s., a Roma, presso il CNEL è stata presentata la ricerca sulla bilateralità condotta dalla Fondazione Giacomo Brodolini, che ha messo in evidenza la dimensione multidisciplinare in tutte le sue sfaccettature e la dimensione internazionale basata sull'esperienza estera realizzata in Francia, Spagna, Svezia e Germania.

È risultato di particolare evidenza come la bilateralità, in Italia, stia colmando un vuoto legislativo sia nel campo della formazione, dell'apprendistato, del

sostegno al reddito e della certificazione delle competenze, assumendo sempre più un ruolo centrale nel mercato del lavoro, soprattutto nella fornitura di servizi di welfare in cui lo Stato risulta spesso carente.

L'indagine basata principalmente sull'analisi dei contratti collettivi nazionali, degli statuti e regolamenti degli enti bilaterali e su un numero di interviste a direttori e presidenti degli enti bilaterali sia nazionali che territoriali, viene presentata come un oggetto "plastico", nel senso che si adatta e si plasma sulla contrattazione collettiva nazionale di ciascun settore, mentre lo statuto dei singoli enti bilaterali svolge un ruolo di regolamentazione delle attività e delle funzioni. Nel contesto emerge l'effettiva e progressiva espansione delle funzioni che il contratto collettivo e lo statuto affidano all'organizzazione bilaterale nazionale e a quella territoriale specie a livello di prestazioni. Prestazioni eterogenee sia dal punto di vista territoriale (nord e sud Italia) che dal punto di vista settoriale.

L'indagine, inoltre, ha analizzato i modelli istituzionali e organizzativi degli enti bilaterali evidenziando come in alcuni settori risultano essere "deboli", cioè, non pienamente adatti alla gestione delle prestazioni e della contribuzione correlata e che pertanto dovrebbero essere conformati alla complessità delle situazioni giuridiche individuali e collettive di compe-

tenza. Una sfida che la bilateralità non può rimandare e che deve essere affrontata nel panorama delle relazioni industriali italiane.

Un altro tema affrontato è stato quello

della rendicontazione.

Gli enti bilaterali necessitano di strumenti rendicontativi costruiti ad hoc in funzione delle relative peculiarità dei contesti territoriali, organizzativi e settoriali. Una rendicontazione che va sempre ricollegata alla programmazione e alla trasparenza per risultare sempre più credibile. E' stato oggetto di dibattito anche il tema legato al fisco, ritenendo che la bilateralità può essere promossa mediante anche un'operazione di razionalizzazione delle forme di sgravio fiscale che ricadono sulla contribuzione e sulle prestazioni a essa riferibili.

Molte questioni restano ancora aperte, interrogativi ai quali il sistema bilaterale dovrà presto dare una risposta per essere più efficiente e per ottenere maggiore credibilità.

Barbara Tarallo



partecipazione

Anno XVII n. 1

INSERTO

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO

18 gennaio 2014



Il giorno 18 del mese di gennaio 2014,
tra
la Federazione delle Associazioni Italiane
Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI;

la Federazione delle Associazioni Italiane
dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria
Aperta - FAITA;

con la partecipazione della Confederazione
Generale Italiana del Commercio Turismo
e Servizi e delle piccole e medie imprese -
CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Com-
mercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL,
con l'intervento della Confederazione Gene-
rale Italiana Lavoratori (CGIL);

la Federazione Italiana Sindacati Addetti
Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FI-
SASCAT CISL, con l'intervento della Confede-
razione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL);

la Unione Italiana Lavoratori Turismo
Commercio e Servizi - UILTuCS;

si è stipulata

la presente ipotesi di accordo per il rinno-

vo del Contratto Collettivo Nazionale di La-
voro per i dipendenti da aziende del settore
Turismo.

PREMESSA AL CCNL TURISMO

L'economia turistica italiana offre un con-
tributo decisivo alla produzione della ricchez-
za nazionale, allo sviluppo dell'occupazione,
all'attivo della bilancia valutaria:

- il valore aggiunto prodotto dalle attività
connesse al turismo è pari a circa 83 mi-
liardi di euro, ovvero il 6% del totale del-
l'economia;
- i consumi turistici interni ammontano a 114
miliardi di euro, buona parte dei quali (cir-
ca 30 miliardi di euro) è determinato dalle
spese effettuate in Italia dai turisti stranie-
ri;
- gli esercizi ricettivi italiani ospitano ogni an-
no 375 milioni di pernottamenti;
- il settore offre lavoro a 1,5 milioni di per-
sone, di cui circa 1 milione di lavoratori di-
pendenti.

Il settore turismo, nonostante il difficile momento che il mercato interno sta attraversando, costituisce dunque uno dei pilastri portanti dell'economia italiana.

In presenza di adeguate politiche, la rilevanza del settore, la sua dimensione economica, il numero degli occupati, diretti ed indiretti, potrebbe aumentare sensibilmente.

Nel mondo, ogni anno più di un miliardo di persone viaggia al di fuori dei propri confini nazionali e si prevede che il loro numero raddoppierà entro i prossimi venti anni.

L'Italia può candidarsi ad attrarre quote rilevanti di questo enorme mercato potenziale solo in presenza di adeguate condizioni di competitività, che in riguardano tanto il sistema Paese quanto il sistema delle imprese.

Le organizzazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori a fronte della situazione di incertezza che grava sul settore stesso, animate da senso di responsabilità, hanno stipulato il presente accordo con l'obiettivo di concorrere alla realizzazione di strumenti utili ad affrontare e superare la difficile congiuntura in atto.

Le parti ribadiscono inoltre la volontà di promuovere iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema e a consolidare il ruolo del turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, al quale destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatica, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del turismo nella formazione della ricchezza e dell'occupazione del Paese nonché nella tutela e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e naturale.

Per favorire l'adozione di tali politiche, le parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

In particolare, le parti richiedono al Governo e alle altre istituzioni pubbliche competenti di dedicare prioritaria attenzione ai temi di seguito evidenziati.

INTEGRALE APPLICAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE

Le parti ritengono che il CCNL Turismo costituisca un riferimento essenziale per i lavoratori del settore, che dal contratto collettivo nazionale traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale. Nel contempo, le parti ritengono che il CCNL debba fungere da parametro di riferimento per la regolazione dei rapporti di lavoro in tutte le imprese che operano nel settore, anche al fine di evitare forme di concorrenza sleale e fenomeni di dumping sociale.

Le parti, al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali tra le aziende, richiedono al Governo l'adozione di un provvedimento legislativo finalizzato alla generalizzazione del sistema contrattuale, anche con riferimento al regime contributivo stabilito per la contrattazione di secondo livello.

Le parti ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nella categoria ed al rispetto della normativa prevista dalla legge n. 296 del 2006 in materia di trasparenza delle imprese.

STAGIONALITÀ

Le parti concordano nel considerare la stagionalità, nelle sue diverse accezioni (ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, etc.) come un connotato strutturale del settore, alla luce del quale si rendono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche e quindi a tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore.

A tal fine, le parti hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive del lavoro che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Per il raggiungimento di tali finalità, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione

del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;
- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale.

Le parti concordano inoltre di sviluppare congiuntamente il livello di interlocuzione con le amministrazioni e gli enti nazionali e territoriali nell'ottica di una maggiore condivisione delle politiche afferenti la programmazione turistica, con l'obiettivo di prolungare la durata delle fasi stagionali di attività, anche richiedendo la modificazione delle normative in contrasto con tali obiettivi.

RIQUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA

L'evoluzione dell'offerta turistica ha registrato, negli ultimi venti anni, un costante miglioramento.

Gli sforzi che le imprese hanno compiuto per migliorare gli standard qualitativi trovano riscontro oggettivo anche nel numero crescente di turisti stranieri che visitano l'Italia, con oltre 110 milioni di presenze ogni anno, e nell'apprezzamento rilevato da osservatori indipendenti.

La soddisfazione per i risultati ottenuti non può tuttavia farci sedere sugli allori. Sul mercato pullulano competitor agguerriti, spesso favoriti da una struttura dei costi notevolmente più snella.

Le imprese italiane possono vincere questa sfida solo puntando sulla qualità ed hanno pertanto necessità di condizioni di sistema che agevolino e sostengano continui investimenti.

Per incentivare tali investimenti, in uno scenario di risorse limitate, le parti propongono che vengano adottati meccanismi analoghi a quelli già utilizzati con successo in relazione alla ristrutturazione delle civili abitazioni, consentendo alle imprese di recuperare su base pluriennale, mediante credito di imposta, una parte dell'investimento effettuato.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Al fine di integrare tutti gli aspetti relativi all'impiego nel settore con un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la disciplina degli ammortizzatori sociali riconosca pari dignità ed adeguata tutela alle esigenze proprie delle diverse forme di impiego previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

In particolare, le parti richiedono che si realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

In tale ambito, le parti richiedono che la sussistenza dello stato di disoccupazione non derivante da dimissioni venga ritenuta utile ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui - in costanza di rapporto di lavoro - la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, nel ritenere utile attivare strumenti di sostegno al reddito anche in costanza di rapporto di lavoro, fermo restando l'impegno del sistema della bilateralità a supporto dei nuovi istituti, richiedono concordemente che - in caso di sospensione del rapporto di lavoro - l'erogazione delle forme di sostegno al reddito resti assicurata anche nei casi in cui il sistema della bilateralità non disponga delle risorse necessarie per assicurare la relativa integrazione.

ENTI BILATERALI

In considerazione della importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione ver-

sata agli enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA

Al fine di incentivare la trasparenza del mercato del lavoro e la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, le parti richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro l'adozione di un provvedimento che consenta alle imprese del settore turismo di adempiere agli obblighi amministrativi concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata, con particolare riferimento ai fenomeni di stagionalità e di alta mobilità professionale degli addetti.

BUONI VACANZA

Le parti sociali del settore Turismo, premesso che l'articolo 8 del presente contratto prevede la possibilità di definire forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate e che l'articolo 10 della legge 29 marzo 2001, n. 135 ha previsto l'istituzione di un sistema nazionale di buoni vacanza, condividendo l'obiettivo di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili e di sostenere la domanda turistica, incentivando la destagionalizzazione ed accrescendo l'occupazione nel settore, concordano di sollecitare le istituzioni ai diversi livelli di competenza al fine di attivare una politica favorevole al turismo sociale, consapevole e sostenibile, congiuntamente richiedono:

- che nel bilancio dello Stato vengano allocate stabilmente le risorse necessarie per il funzionamento dell'istituto dei buoni vacanza;
- che le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti destinate al finanziamento di buoni vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, in analogia con quanto attualmente previsto per i buoni pasto. In tale ambito, le parti concordano che gli enti bilaterali possono sostenere i buoni vacanza destinando risorse ad integrazione delle somme a tal fine destinate da altri soggetti, pubblici e/ o privati.

SERVIZIO DI ALLOGGIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Al fine di sanare un contrasto interpretativo generato dalle disposizioni che regolano

la determinazione della retribuzione imponibile a fini fiscali e contributivi, le parti congiuntamente richiedono che il servizio di alloggio fornito dalle aziende ricettive al relativo personale dipendente sia determinato in via convenzionale con appositi decreti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

POLITICHE FISCALI (IVA)

Le parti stipulanti il CCNL Turismo, premesso che:

- l'aliquota IVA applicata in Italia ai servizi ricettivi e della ristorazione (10%) è superiore all'analoga aliquota applicata da Paesi concorrenti appartenenti all'Unione Europea;
- alcuni Paesi appartenenti all'Unione Europea hanno stabilito una riduzione dell'aliquota IVA applicata ai servizi ricettivi e della ristorazione;

tenuto conto del fatto che

- il turismo è un settore labour intensive in seno al quale la riduzione dell'imposizione indiretta può contribuire in modo significativo alla creazione di nuovi posti di lavoro ed alla salvaguardia dell'occupazione esistente;
 - la riduzione dell'aliquota IVA applicata ai servizi turistici incrementerebbe la capacità competitiva del sistema turistico nazionale;
 - appare necessario assicurare la neutralità dell'imposta ai fini della concorrenza;
- richiedono congiuntamente di applicare al settore aliquote impositive in linea con quanto applicato nei Paesi concorrenti e, in particolare, richiedono:
- che venga realizzata una riduzione dell'aliquota IVA da applicare ai servizi ricettivi e della ristorazione;
 - che venga assicurata l'integrale deducibilità dell'IVA relativa alle spese per servizi ricettivi e della ristorazione;
 - che l'aliquota IVA applicata ai servizi forniti dalle aziende ricettive ai clienti non alloggiati venga parificata all'aliquota IVA applicata ai clienti alloggiati.

CONTRASTO ALL'ABUSIVISMO

L'autorizzazione ad accogliere turisti in contesti atipici (case private, aziende agricole, famiglie di pescatori, etc.) è solitamente

motivata con l'esigenza integrare il reddito di soggetti economicamente deboli, che dovrebbero poter svolgere le relative attività in via occasionale e comunque accessoria rispetto all'attività principale.

Il fenomeno è proliferato in modo indiscriminato, allontanandosi dall'originario principio ispiratore e dando luogo a fenomeni di concorrenza sleale, che danneggiano tanto le imprese turistiche tradizionali quanto coloro che gestiscono in modo corretto le nuove forme di accoglienza.

Le parti chiedono che tali attività siano soggette ad un efficace sistema di controlli e che la relativa disciplina sia modificata al fine di assicurare che tutti i soggetti che operano sullo stesso mercato siano tenuti al rispetto delle medesime regole.

Le parti rinnovano la censura di ogni forma di attività imprenditoriale svolta senza il rispetto delle norme di legge ed a tal fine si impegnano a costituire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL delle "Commissioni bilaterali Anti abusivismo" presso gli Enti Bilaterali Territoriali, coordinate dall'Ente Bilaterale Nazionale.

DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE

L'impegno delle parti sociali nei confronti del Governo è rivolto al ripristino del sistema precedente di decontribuzione del salario variabile nonché delle somme erogate a titolo di straordinario forfetizzato e all'aumento della quota esente del buono pasto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di contrastare fenomeni di dumping contrattuale. Pertanto convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente Contratto ad una qualsiasi altra Organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente contratto.

TITOLO I SFERA DI APPLICAZIONE

All'articolo 1, comma 1, punto I, lettera a) del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, dopo la parola «locande» sono inserite le parole «, affittacamere, bed and breakfast;»

TITOLO II CAPO I (DIRITTI DI INFORMAZIONE)

Dopo l'articolo 4 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è inserito il seguente:

Articolo ...

Monitoraggio congiunturale

(1) *Le parti, in considerazione della difficile situazione in atto, concordano di intensificare il monitoraggio del mercato turistico e del mercato del lavoro turistico e lo scambio di informazioni sull'andamento del settore.*

(2) *A tal fine stabiliscono che - per tutto il periodo di vigenza del presente accordo - gli incontri previsti al comma 2 dell'articolo 4 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 si svolgeranno con cadenza almeno trimestrale e, comunque, in ogni caso in cui gli stessi vengano richiesti da una delle parti stipulanti il presente accordo.*

(3) *Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale del settore Turismo ed utilizzando le fonti disponibili, quali ad esempio:*

- *fatturato dei servizi turistici*
- *ricavo medio per camera disponibile*
- *spese dei viaggiatori stranieri in Italia*
- *spese dei viaggiatori italiani all'estero*
- *movimento dei clienti delle strutture ricettive*
- *viaggi per tipologia ed organizzazione del viaggio*
- *lavoratori occupati presso le aziende turistiche*
- *nati-mortalità delle imprese turistiche*
- *capacità delle strutture ricettive*
- *investimenti delle imprese*
- *clima di fiducia delle imprese*
- *clima di fiducia delle imprese di servizi turistici*
- *clima di fiducia dei consumatori*

(4) *Qualora l'andamento dei suddetti indicatori evidenziasse, anche per gli anni successivi al 2013, il perdurare della congiuntura negativa, le parti si incontreranno per esaminare congiuntamente la situazione in atto, con l'obiettivo di individuare concordemente gli interventi da intraprendere per fronteggiarla.*

TITOLO II CAPO III (SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE)

L'articolo 13 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 13

Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

(1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

(2) Per la pratica attuazione di quanto previsto al comma precedente sono stanziati i seguenti importi lordi:

livello	euro
A, B	296
1, 2, 3	251
4, 5	222
6S, 6, 7	178

(3) L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.

(4) Il premio sarà erogato con la retribuzione di marzo 2016. Gli accordi di secondo livello potranno definire modalità diverse di erogazione.

(5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza al 29 febbraio 2016, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1° gennaio 2014 - 29 febbraio 2016.

(6) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

(7) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

(8) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo, che venga pagato con il prospetto paga dei periodi successivi al 1° gennaio 2014. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

(9) In presenza di difficoltà economico produttive, quali ad esempio quelle che posso-

no comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque caratterizzate da risultati significativamente negativi o che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, il datore di lavoro comunicherà alle rappresentanze sindacali aziendali o, in loro assenza, alle competenti organizzazioni territoriali, anche per il tramite dell'Ente Bilaterale del Turismo, l'impossibilità di procedere all'erogazione del premio, allegando la documentazione utile a comprovare la situazione aziendale. Tale comunicazione, da effettuare in forma scritta, potrà essere inviata anche per il tramite di un'organizzazione aderente ad una delle organizzazioni imprenditoriali stipulanti il presente CCNL. Le organizzazioni sindacali potranno richiedere la convocazione di apposito incontro o della Commissione paritetica territoriale, per l'esame della situazione prospettata.

(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni del CCNL Turismo che regolano la materia, non venga definito un accordo integrativo entro il 31 gennaio 2016, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di marzo 2016, i seguenti importi:

livello	euro
A, B	186,00
1, 2, 3	158,00
4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7, 8 e 9 del presente articolo.

(11) Nel caso in cui, a livello territoriale, siano vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, per i datori di lavoro che eventualmente non applichino tali accordi l'importo di cui al comma 10 sarà rideterminato in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo 1° gennaio 2014 - 29 febbraio 2016.

(12) In occasione del successivo rinnovo del CCNL Turismo, le parti valuteranno gli esiti dell'applicazione *delle disposizioni di cui al presente articolo*, al fine di concordare eventuali correttivi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a benefi-

ciare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, ed in particolare delle disposizioni di cui al decreto Presidente del Consiglio dei ministri 22 gennaio 2013 e successive modifiche ed integrazioni. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.

Al comma 1 dell'articolo 15 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, le parole «Ferma restando l'applicabilità delle disposizioni di legge che regolano i contratti di riallineamento,» e le parole «verificatesi nei territori non compresi dell'obiettivo 1» sono abrogate.

TITOLO II CAPO V (FORMAZIONE)

I commi 1 e 2 dell'articolo 28 CCNL Turismo 20 febbraio 2010 sono abrogati.

TITOLO II CAPO VII (ATTIVITÀ SINDACALE)

DICHIARAZIONE A VERBALE

In caso di modifiche della regolamentazione della rappresentanza sindacale, le parti si incontreranno per apportare i conseguenti adattamenti alle norme contrattuali.

TITOLO IV MERCATO DEL LAVORO

Dopo la premessa al titolo IV, è inserita la seguente dichiarazione:

DICHIARAZIONE A VERBALE

In caso di modifiche delle norme che disciplinano il mercato del lavoro, le parti si incontreranno per apportare i conseguenti adattamenti alle norme contrattuali.

TITOLO IV CAPO I (APPRENDISTATO)

Il comma 4 dell'articolo 6 dell'accordo nazionale sull'apprendistato del 17 aprile 2012 è abrogato.

I commi 3 e 4 dell'articolo 14 dell'accordo nazionale sull'apprendistato del 17 aprile 2012 sono abrogati.

Dopo l'articolo 14 dell'accordo nazionale sull'apprendistato del 17 aprile 2012 è inserito il seguente:

Articolo 14 bis

(1) La durata della formazione di cui all'articolo 14 e, conseguentemente, la durata massima del rapporto di apprendistato di cui all'arti-

colo 13 possono essere rideterminate come segue:

livello di inquadramento	durata rapporto (mesi)	durata formazione** (ore medie annue)
2*, 3*	46	60
4*	40	60
2, 3, 4, 5, 6s	34	60
6	22	45

* per le sole qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli dei profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano (articolo 1, comma 17, legge n. 92 del 2012; allegato 4, accordo 17 aprile 2012).

**resta inoltre fermo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 14.

Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 13, per i quali la formazione sarà determinata nelle misure previste dall'articolo 14.

(2) I valori indicati al comma 1 sono applicabili qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'apprendista è in possesso di un titolo di studio o di una qualifica professionale o di un diploma attinente il turismo, valevole come "apprendimento formale";
- b) l'apprendista ha partecipato ad iniziative promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, valevoli come "apprendimento non formale";
- c) l'apprendista ha maturato esperienze valide come "apprendimento informale".

(3) Le parti, nel riservarsi di aggiornare la disciplina della materia dopo l'attivazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, stabiliscono che, ai fini di cui al precedente comma 2:

- la sussistenza dei requisiti di cui alla lettera a) del comma precedente potrà essere accertata dal datore di lavoro, mediante acquisizione del relativo titolo o idonea autocertificazione;
- il datore di lavoro potrà richiedere al competente ente bilaterale del turismo di verificare ed attestare la sussistenza di elementi equivalenti a quelli di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti concordano che, in sede di stesura del nuovo testo contrattuale, il testo dell'accordo nazionale sull'apprendistato del 17

aprile 2012 sarà recepito all'interno del titolo IV del CCNL Turismo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, visto quanto disposto dall'articolo 2, commi 2 e 3 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, legge 9 agosto 2013, n. 99, si riservano di valutare la necessità di modificare la disciplina contrattuale dell'apprendistato, anche al fine di tenere conto delle linee guida che potranno essere adottate in sede di Conferenza Stato Regioni.

TITOLO IV CAPO III (LAVORO A TEMPO DETERMINATO)

Dopo l'articolo 78 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è inserito il seguente:

Articolo ...

Contratto a-causale

(1) Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, al fine di favorire l'inclusione nel mercato del lavoro e l'aumento del tasso di occupazione, stabiliscono che le previsioni di cui alla lettera b) del comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 possano trovare applicazione per l'assunzione di:

- percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (ASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc);*
- disoccupati con più di 45 anni;*
- appartenenti alle liste di cui alla legge n. 68 del 1999.*

(2) La tipologia di contratto a termine di cui al comma precedente potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro, fermo restando che la somma della durata complessiva dei diversi rapporti non potrà eccedere i 18 mesi.

(3) Maggiore durata, entro i limiti previsti dalla legge, potrà essere stabilita dalla contrattazione collettiva di secondo livello che potrà anche attivare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori.

(4) La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle aziende di stagione di cui agli articoli 82, comma 1, 205 e 254 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

Al comma 1 dell'articolo 87 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 dopo la lettera b) è inserita la seguente:

c) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo n. 368 del 2001, non trova applicazione:

- nei casi di cui alla precedente lettera b);*
- nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;*
- nelle ipotesi nelle quali è consentito il contratto a termine a-causale;*
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello.*

PERIODO DI PROVA

Al comma 1 dell'articolo 208 del CCNL la parola "dieci" è sostituita dalla parola "quattordici".

Al comma 1 dell'articolo 257 del CCNL la parola "dieci" è sostituita dalla parola "quattordici".

TITOLO IV CAPO IX (APPALTO DI SERVIZI)

Dopo il comma 2 dell'articolo 97 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, è inserito il seguente:

(2bis) Per le unità produttive con più di quindici dipendenti in cui non siano state costituite né RSA né RSU, la convocazione sarà indirizzata alle competenti organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, per il tramite della organizzazione territoriale degli imprenditori aderente alla competente organizzazione nazionale stipulante il presente contratto.

Al comma 5 dell'articolo 97 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, dopo la parola "camere" sono inserite le parole "ed altri servizi".

Dopo l'articolo 97 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, è inserita la seguente:

DICHIARAZIONE A VERBALE

Al fine di ridurre l'incertezza interpretativa delle norme sull'appalto, nonché di prevenzione del contenzioso in materia, le parti concordano di istituire una commissione paritetica che esamini, anche avvalendosi del supporto operativo dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, le disposizioni di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003, come modificato dall'articolo 4, comma 31, lettera a) e b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive modifiche ed integrazioni.

TITOLO V

CAPO III (ORARIO DI LAVORO)

Dopo l'articolo 114 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è inserito il seguente:

Articolo ...

Orario medio in regime di flessibilità

(1) *Le organizzazioni stipulanti si danno atto che l'andamento altalenante ed irregolare della domanda turistica comporta difficoltà per l'organizzazione del servizio ed induce il frazionamento della durata dei rapporti di lavoro.*

(2) *Le parti conseguentemente concordano, anche al fine di incentivare la continuità ed il prolungamento dei rapporti di lavoro, di adottare in via sperimentale nell'arco della vigenza del presente contratto, la seguente disciplina dell'orario medio, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3, comma 2 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.*

(3) *A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un minor apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata inferiore alle quaranta ore settimanali, senza riduzioni della normale retribuzione mensile. Le mancate prestazioni sono compensate da prestazioni di durata equivalente svolte nell'arco delle 13 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, sono detratte dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'articolo 111 del presente CCNL.*

(4) *A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un maggior apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata superiore alle quaranta ore settimanali, senza corresponsione del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario. Tali prestazioni sono compensate da riposi di durata equivalente fruiti nell'arco delle 8 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, il monte ore di permessi retribuiti di cui all'articolo 111 del presente CCNL sarà incrementato in misura pari alla durata delle prestazioni non compensate, mentre la maggiorazione per il lavoro straordinario verrà liquidata.*

(5) *Al fine di perseguire l'obiettivo di prolungare la durata dei rapporti di lavoro fino ed oltre le 13 settimane, per i lavoratori stagionali nonché per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (con esclusione dei contratti stipulati per ragioni so-*

stitutive e dei contratti a termine di durata superiore a 12 mesi), le compensazioni di cui ai commi precedenti potranno avvenire lungo tutto l'arco del rapporto di lavoro. Il contratto individuale potrà consentire che la data esatta di scadenza sia determinata tenendo conto di eventuali riposi compensativi di cui al comma 4 del presente articolo e di eventuali permessi di cui all'articolo 111 non goduti. In tal caso, in luogo del trattamento di cui all'articolo 122 e al comma 4 del presente articolo, si terrà conto della maggiore durata del rapporto ai soli fini del calcolo dei ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, con esclusione del trattamento di fine rapporto e di ogni altro istituto di legge e contrattuale.

(6) *Resta fermo, in ogni caso, il diritto al riposo giornaliero ed al riposo settimanale, con le modalità stabilite dalla legge e dal presente CCNL nonché la possibilità che le rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA/RSU o delegato aziendale) richiedano un incontro per l'esame congiunto delle eventuali problematiche applicative.*

(7) *Il numero massimo di settimane di cui ai precedenti commi 3 e 4 può essere elevato sino a:*

- a) 26 settimane, con riduzione dell'orario di lavoro pari a 30 minuti per ogni settimana effettivamente utilizzata in aggiunta alle 13 settimane, da riconoscersi ai lavoratori interessati dall'effettiva applicazione del meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi di cui all'articolo 111 del presente CCNL; in tal caso, sarà resa una previa informativa alle rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA o RSU o delegato aziendale), le quali potranno richiedere lo svolgimento di un incontro, con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, finalizzato al raggiungimento di intese;*
- b) 52 settimane, previo accordo, da definirsi in sede aziendale, interaziendale o territoriale, con l'assistenza delle organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, prevedendo l'elevazione del monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 111 sino a 128 ore annue.*

Nelle ipotesi diverse da quelle previste dal presente comma, il numero di permessi di cui all'articolo 111 che può essere utilizzato ai sensi del comma 3 del presente articolo, non potrà essere superiore a:

– 72 ore annue a compensazione delle prestazioni rese sino al 31 dicembre 2015;
– 64 ore annue a compensazione delle prestazioni rese a decorrere dal 1 gennaio 2016.
(8) Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

(9) Le disposizioni del presente articolo si applicano alle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punti I (aziende alberghiere), II (complessi turistico ricettivi dell'aria aperta), VII (porti ed approdi turistici), VIII (rifugi alpini) del presente CCNL.

(10) Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tempo parziale, fermo restando l'applicabilità delle clausole elastiche e flessibili di cui agli articoli 73 e seguenti del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(11) La contrattazione integrativa può stabilire previsioni diverse.

(12) Il comma 8 dell'articolo 114 nonché gli articoli 115 e 123 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 sono abrogati, fatti salvi gli accordi di secondo livello raggiunti in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti opereranno una valutazione congiunta dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo in occasione del rinnovo del CCNL.

TITOLO V CAPO IX (QUADRI)

Dopo l'articolo 144 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, è inserita la seguente

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano a valutare la possibilità di adeguare la misura del contributo dovuto dai datori di lavoro e dai lavoratori alla Cassa di assistenza Sanitaria per i quadri ai sensi del comma 2 dell'articolo 144, previa definizione di apposita convenzione.

TITOLO VI CAPO II (PAGA BASE NAZIONALE)

L'articolo 152 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente

Articolo ... Paga base nazionale

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 31 agosto 2016, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

livelli	Feb-14	Ott-14	Apr-15	Ott-15	Apr-16
A	2.109,82	2.134,91	2.159,99	2.185,08	2.210,16
B	1.953,30	1.976,53	1.999,75	2.022,98	2.046,20
1	1.819,89	1.841,53	1.863,16	1.884,80	1.906,44
2	1.663,37	1.683,14	1.702,92	1.722,70	1.742,47
3	1.568,76	1.587,41	1.606,07	1.624,72	1.643,37
4	1.480,29	1.497,89	1.515,49	1.533,09	1.550,69
5	1.388,26	1.404,76	1.421,27	1.437,77	1.454,28
6s	1.334,88	1.350,75	1.366,62	1.382,49	1.398,37
6	1.315,97	1.331,61	1.347,26	1.362,91	1.378,55
7	1.233,16	1.247,82	1.262,49	1.277,15	1.291,81

(2) Per il personale degli alberghi a una e due stelle e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, i valori di paga base nazionale conglobata mensile sono i seguenti:

livelli	Feb-14	Ott-14	Apr-15	Ott-15	Apr-16
A	2.097,23	2.122,16	2.147,10	2.172,03	2.196,97
B	1.941,86	1.964,95	1.988,03	2.011,12	2.034,21
1	1.808,44	1.829,94	1.851,44	1.872,95	1.894,45
2	1.653,64	1.673,30	1.692,96	1.712,62	1.732,29
3	1.560,17	1.578,72	1.597,27	1.615,82	1.634,37
4	1.472,84	1.490,35	1.507,86	1.525,38	1.542,89
5	1.381,37	1.397,80	1.414,22	1.430,65	1.447,07
6s	1.328,58	1.344,37	1.360,17	1.375,96	1.391,76
6	1.309,66	1.325,23	1.340,80	1.356,38	1.371,95
7	1.227,43	1.242,03	1.256,62	1.271,21	1.285,81

Le riduzioni di cui al presente comma non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati al quinto livello, *nonché ai dipendenti degli ostelli ed ai dipendenti dei bed and breakfast e degli affittacamere.*

(4) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo 58 del presente contratto.

(5) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:

- all'articolo 65 del CCNL 14 luglio 1976 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici Esercizi;
- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979;
- edr di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 148 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010;
- *indennità di contingenza di cui agli articoli 153 e 154 e all'allegato C del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.*

Al comma 1 dell'articolo 148 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, la lettera c) è abrogata. I commi 3 e 4 dell'articolo 148 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 sono abrogati.

Agli articoli 23 (comma 1), 47 (comma 1), 126 (comma 1), 160 (comma 1), 161 (comma 1) sono eliminate le parole "contingenza", "indennità di contingenza", "e contingenza", "della contingenza".

Gli articoli 154, 222, 273, del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 sono abrogati.

In occasione della stesura del testo contrattuale, si provvederà ad apportare gli ulteriori emendamenti resi necessari per effetto del conglobamento dell'indennità di contingenza e, conseguentemente, delle riduzioni di paga base per aziende minori.

L'articolo 231 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è abrogato.

EXTRA

La tabella contenuta al comma 3 dell'articolo 155 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituita dalla seguente:

livelli	Feb-14	Ott-14	Apr-15	Ott-15	Apr-16
4	13,60	13,76	13,93	14,09	14,25
5	12,96	13,12	13,27	13,43	13,58
6s	12,40	12,54	12,69	12,84	12,99
6	12,25	12,39	12,54	12,68	12,83
7	11,47	11,60	11,74	11,88	12,01

TITOLO VI CAPO IX (ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA)

Gli articoli 163, 164 e 165 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, sono sostituiti dal seguente:

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo ...

(1) Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo (in breve, Fast) al quale devono essere iscritti i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti, per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai Titoli X (aziende alberghiere) e XI (complessi turistico-ricettivi all'aria aperta) del CCNL Turismo.

(2) *A decorrere dal 1° luglio 2014, all'atto della prima iscrizione è dovuta al fondo una quota pari a 15,00 euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.*

(3) *A decorrere dal 1° luglio 2014, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10,00 euro a carico del datore di lavoro e 1,00 euro a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2015, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10,00 euro a carico del datore di lavoro e 2,00 euro a carico del lavoratore.*

(4) *Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.*

(5) I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso. L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo posto a carico del dipendente.

(6) È consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavora-

ti ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto.

(7) Il regolamento del fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che per qualsiasi causa perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

(8) Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa / economica del CCNL Turismo si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa e dei relativi contributi, che fanno parte integrante del trattamento economico. Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Tale diritto è irrinunciabile.

(9) L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi di cui al presente articolo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

(10) Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai quadri, per i quali continua a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti congiuntamente impegnano i fondi di assistenza FAST ed EST a verificare il corretto inquadramento delle aziende e a procedere al trasferimento delle posizioni contributive relative ai lavoratori che risultino iscritti ad un fondo diverso da quello previsto ai sensi dell'articolo 1 del presente articolo.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Sino al 30 giugno 2014 continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 163, commi 3, 4 e 6 e all'articolo 165 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

TITOLO IX (VIGENZA CONTRATTUALE)

L'articolo 199 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo 199

Decorrenza e durata

(1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° maggio 2013 e, in via eccezionale avrà durata di 40 mesi anziché 36 e, pertanto, sarà valido sino al 31 agosto 2016.

(2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

(3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si riservano di riconsiderare il contenuto dei commi 4 e 5 dell'articolo 199 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 alla luce di eventuali accordi interconfederali sulla materia.

STESURA DEL CCNL

Le parti si incontreranno entro il 30 aprile 2014 per procedere alla stesura del nuovo testo unico del CCNL.

Le parti concordano di allegare al CCNL Turismo il testo del protocollo contro lo sfruttamento sessuale dei minori e la dichiarazione congiunta sul lavoro non dichiarato sottoscritta da HOTREC, EFFAT il 3 dicembre 2010.

TITOLO X AZIENDE ALBERGHIERE

CAPO I (CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE)

All'articolo 201 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 sono inserite le seguenti figure:

LIVELLO PRIMO:

– *responsabile della comunicazione istituzionale intendendosi per tale colui che – in seno a consorzi, raggruppamenti, reti, associazioni di imprese e organismi similari – coordina e gestisce le attività di promozione dell'immagine e della comunicazione anche istituzionale.*

LIVELLO SECONDO:

– *responsabile della formazione nelle strutture scolastiche per l'istruzione e la forma-*

zione professionale turistica ed alberghiera, intendendosi per tale colui che si occupa sia della formazione iniziale che degli aggiornamenti professionali del personale, tutor di tirocinanti, tutor di apprendisti, istruttori ed insegnanti di materie tecnico pratiche (a mero titolo esemplificativo sala – bar – cucina – ricevimento).

LIVELLO TERZO:

– *impiegato addetto alla comunicazione istituzionale senza capo.*

ALLEGATI

ALLEGATO D/1 - VITTO E ALLOGGIO

La convenzione per la fornitura del vitto e alloggio per le aziende alberghiere, allegata al CCNL Turismo 20 febbraio 2010, è integrata con i seguenti punti:

d 7) a decorrere dal 1° febbraio 2014, il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

– un pranzo	euro 0,90
– una prima colazione	euro 0,16
– un pernottamento	euro 1,00

NOTA A VERBALE

A decorrere dal 1° febbraio 2014, eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 7) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di euro 0,10 per un pranzo, 0,02 per una prima colazione e di euro 0,15 per un pernottamento.

PROTOCOLLO SULLA BILATERALITÀ

Il 18 gennaio 2014 a Roma,
la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI;

la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS;

ENTI BILATERALI

All'articolo 18 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, dopo la lettera n), è inserita la seguente:

o) *svolge i compiti di Organismo Paritetico Nazionale ai sensi dell'articolo 12, Accor-*

do interconfederale 18 novembre 1996, di cui all'Allegato Q del presente CCNL. In tale ambito, l'EBNT istituisce la Commissione tecnica sulla sicurezza sul lavoro avente i seguenti compiti:

- esaminare i compiti affidati alle parti sociali dal decreto legislativo n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti;
- esaminare i progetti formativi previsti dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti dall'accordo 21 dicembre 2011 raggiunto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome - elaborati per le aziende multilocalizzate.

In calce all'articolo 18 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è inserita la seguente:

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti concordano di dare avvio alle attività di implementazione, in seno all'Ente bilaterale nazionale, della banca dati per l'effettiva facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme d'impiego di cui al precedente articolo 18, secondo comma, lettera e).

All'articolo 20 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, dopo la lettera g), è inserita la seguente:

h) svolge i compiti di Organismo Paritetico territoriale ai sensi dell'articolo 13, Accordo interconfederale 18 novembre 1996, di cui all'Allegato Q del presente CCNL. In tale ambito, l'EBT istituisce la Commissione tecnica sulla sicurezza sul lavoro avente il compito di valutare i progetti formativi previsti dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti dall'accordo 21 dicembre 2011 raggiunto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome.

L'articolo 21 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è sostituito dal seguente:

Articolo ...

Statuto tipo

(1) È istituita una commissione paritetica che avrà il compito di proporre alle par-

ti gli opportuni aggiornamenti dello statuto tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale del settore Turismo e dello statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, recependo le innovazioni introdotte dal presente accordo e dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e successive modifiche ed integrazioni, ed eventuali intese relative ai temi della rappresentanza.

(2) Gli enti bilaterali già costituiti alla data di stipula del presente accordo adegueranno il proprio statuto entro la vigenza del presente CCNL.

FONDI BILATERALI

Le Parti,
viste:

- le disposizioni di legge concernenti l'istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale e, da ultimo, l'articolo 1, comma 185, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 che ha modificato l'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- le disposizioni del CCNL Turismo che affidano agli enti bilaterali lo svolgimento di funzioni in materia di sostegno al reddito; considerati:
- lo stato delle procedure in atto, finalizzate alla costituzione di fondi di solidarietà bilaterali;
- l'esigenza di proseguire il confronto tenendo conto delle peculiari caratteristiche dell'occupazione nel settore turismo, con particolare riferimento alla diffusione delle piccole e medie imprese e delle forme di impiego a tempo determinato;
- la volontà di ottimizzare l'uso delle risorse, con l'obiettivo di realizzare il miglior equilibrio tra costi e benefici in favore delle imprese e dei lavoratori del settore turismo;

si impegnano a proseguire il confronto finalizzato alla costituzione del fondo di solidarietà di cui all'articolo 3, comma 4, della legge n. 92 del 2012 e successive modifiche ed integrazioni, con l'obiettivo di definire un'intesa entro il 31 marzo 2014;

si riservano:

- di verificare la possibilità di optare, anche in via temporanea, per l'adesione al cosiddetto fondo residuale o per la costituzione di un fondo di solidarietà che sia rivolto anche ad aziende e lavoratori del settore turismo aderenti ad organizzazioni diverse da quelle stipulanti il presente accordo nonché

ad aziende e lavoratori operanti in altri settori produttivi, nel rispetto del principio della pari dignità tra tutte le organizzazioni costituenti i fondi;

- di proporre modifiche ed integrazioni delle disposizioni di legge e regolamentari che disciplinano la materia, al fine di agevolare l'adozione di soluzioni coerenti con le caratteristiche dell'impiego nel settore turismo;*

si impegnano a definire, nell'ambito della soluzione che sarà adottata, le modalità di utilizzo ai fini di cui trattasi delle risorse che il CCNL Turismo attualmente destina alle attività di sostegno al reddito.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente in caso di evoluzione del quadro normativo ed istituzionale di riferimento.

FILCAMS
FISASCAT
UILTuCS

FEDERALBERGHI
FAITA

LINEE GUIDA PER GLI ENTI BILATERALI DEL SETTORE TURISMO IN MATERIA DI ANALISI DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E DELL'APPRENDIMENTO INFORMALE

Il 18 gennaio 2014 a Roma,
la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI;
la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA;
e
la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL;
la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL;
la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS;

Al fine di favorire un'applicazione omogenea delle disposizioni contrattuali concernenti la verifica e l'attestazione della situazione dell'apprendista in merito all'apprendimento non formale ed all'apprendimento informale, concordano che

nelle more dell'attivazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze, gli enti bilaterali del turismo potranno utilizzare i seguenti criteri:

APPRENDIMENTO NON FORMALE

La sussistenza degli elementi previsti dall'articolo 14 bis dell'accordo 17 aprile 2012 potrà essere attestata qualora l'apprendista abbia partecipato ad iniziative formative attinenti il turismo o la propria area di attività, promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, per una durata complessiva di almeno 60 ore.

APPRENDIMENTO INFORMALE

La sussistenza degli elementi previsti dall'articolo 14 bis dell'accordo 17 aprile 2012 potrà essere attestata qualora l'apprendista abbia maturato esperienze attive (stage, project work, tirocini, esperienze di lavoro) attinenti il turismo o la propria area di attività, per una durata complessiva di almeno due mesi.

FILCAMS
FISASCAT
UILTuCS

FEDERALBERGHI
FAITA

PROTOCOLLO SULL'ESPOSIZIONE UNIVERSALE DEL 2015

Il 18 gennaio 2014, a Roma,

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI;
la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA;
con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA;
e
la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL);
la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL);
la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS;

contestualmente alla stipula dell'accordo per il rinnovo del CCNL Turismo

premesso che

- l'Esposizione Universale del 2015 sarà l'evento internazionale di maggiore rilievo ospitato dall'Italia negli ultimi decenni;
- l'appuntamento, che ha una rilevanza strategica per l'intero Paese, coinvolgerà in modo diretto le imprese ed i lavoratori del settore turismo, che saranno chiamati ad organizzare e gestire al meglio l'accoglienza degli allestitori, degli espositori e dei visitatori, italiani ed internazionali;
- durante l'esposizione, le migliori risorse disponibili su scala mondiale si confronteranno sul tema 'Nutrire il pianeta, energie per la vita', offrendo una vetrina d'eccezione al sistema turistico italiano, per il quale la ricchezza dell'offerta enogastronomica costituisce uno dei punti di forza;
- l'Expo 2015 non interesserà unicamente l'area di svolgimento della manifestazione e le regioni limitrofe ed offrirà a tutti coloro che prenderanno parte alla manifestazione l'occasione di prolungare il proprio soggiorno, visitando ed apprezzando anche altre località, su tutto il territorio nazionale;
- durante il periodo di svolgimento dell'Esposizione, così come durante le fasi preparatorie ed immediatamente successive, l'at-

tenzione degli organi di informazione di tutto il mondo sarà rivolta verso l'Italia

le organizzazioni firmatarie convengono che

è responsabilità di tutto il Paese presentarsi in modo adeguato a questo appuntamento, facendo sì che venga trasmessa all'estero l'immagine di un Paese moderno, efficiente ed ospitale, anche al fine di massimizzare il ritorno della comunicazione ai fini di promozione turistica.

A fronte di questa opportunità straordinaria, le parti stipulanti il CCNL Turismo sono conseguentemente impegnate, unitamente ai propri associati, a cooperare al meglio con tutti gli attori interessati, pubblici e privati, affinché si realizzino le condizioni per la migliore riuscita della manifestazione.

In tale ambito, ferma restando l'autonomia che a ciascuna parte compete, le organizzazioni firmatarie sono orientate a mantenere uno stretto raccordo, attivando tutti gli strumenti disponibili al fine di far sì che eventuali problematiche che possono richiedere un esame congiunto vengano tempestivamente esaminate dalle parti stesse, con l'obiettivo di individuare soluzioni in via preventiva.

FILCAMS
FISASCAT
UILTuCS

FEDERALBERGHI
FAITA
CONFCOMMERCIO

LINEE GUIDA OCSE SULLE MULTINAZIONALI 2011

Il giorno 13 dicembre 2013 si è svolto, presso la "Sala Bruno Buozzi" della sede Nazionale della Uil di via Lucullo, la presentazione della *Guida sindacale all'utilizzo delle Linee guida OCSE sulle Multinazionali 2011*.

L'evento, organizzato dal dipartimento internazionale della UIL, insieme con CISL e CGIL e la fattiva collaborazione del TUAC, ha avuto il merito di accendere i riflettori su un tema decisamente importante di politica sindacale internazionale, ancora non sufficientemente conosciuto ai più, e relegato alle competenze dei soli addetti ai lavori.

Ad illustrare la Guida sindacale prodotta dal TUAC, a commento ed interpretazione delle rinnovate Linee Guida OCSE 2011, sono intervenuti – tra gli altri – John Evans, Segretario Generale del TUAC, Kristine Drew in qualità Responsabile del monitoraggio da parte sindacale delle applicazioni delle Linee Guida nei paesi OCSE.

Il loro contributo, insieme a quello prodotto da altri partecipanti, tra cui il Segretario Confederale UIL Lamberto Santini che ha introdotto i lavori, e quello di merito della dott.ssa Maria Benedetta Francesconi, responsabile PCN Italia, hanno definito in modo sostanziale le dinamiche del progetto riferito alla Guida sindacale, contestualizzando gli sforzi di divulgazione del documento finora fatti e rapportandoli costantemente all'evoluzione delle Linee guida.

Le Linee OCSE destinate alle imprese Multinazionali, nate nel 1976, hanno avuto nel corso del tempo due revisioni da parte degli estensori, in corrispondenza della sopraggiunta consapevolezza di dover adeguare il quadro generale di regole al mutato contesto economico e sociale delle multinazionali.

Nella fase intermedia della sua evoluzione, posta in essere con la revisione nel 2000, i contenuti della Guida avevano già di fatto introdotto alcune istanze di cambiamento rispetto alla prima stesura del 1976. Già in quella occasione, vennero rafforzati alcuni fattori cruciali legati allo sviluppo sostenibile, inserendo nuove raccomandazioni come il riferimento *all'eliminazione del lavoro minorile* e del *lavoro forzato*, e, contestualmente, accrescendo sempre più il valore posto alla *politica ambientale* e degli *interessi dei consumatori*.

La successiva ed ultima revisione, quella del 2011, non fa che prendere atto della neces-

sità di apportare ulteriori modifiche per aggiornare i contenuti delle Linee Guida alle mutate strutture organizzative delle multinazionali, le quali, sempre più, diversificano il ventaglio degli investimenti delle proprie attività, e concentrano soprattutto i loro sforzi imprenditoriali verso Paesi in via di sviluppo.

Per questi motivi, al fine di fornire una base di norme di comportamenti più stringenti, che presuppongano e sostengano allo stesso momento una visione di *policy* sostenibile, i paesi aderenti all'OCSE hanno deciso di predisporre una versione aggiornata delle Linee



Guida inserendo un nuovo capitolo riservato ai *diritti umani*, con l'obbligatoria estensione della responsabilità dell'impresa verso tutta la filiera dei fornitori e dei partners commerciali. Inoltre, le nuove Linee Guida, hanno ulteriormente rinforzato la tutela rispetto al lavoro minorile e forzato, introducendo un sistema di *Due Diligence* per la prevenzione dei rischi nelle materie in oggetto.

Come viene esplicitamente affermato nel punto 9 della *Prefazione* al documento 2011, "il comune proposito dei governi dei paesi aderenti alle Linee Guida è stimolare il contributo positivo che le imprese multinazionali possono apportare al progresso economico, ambientale e sociale e minimizzare le difficoltà che possono derivare dalle diverse operazioni. Nel perseguire tale obiettivo, i governi lavorano in



partenariato con numerose imprese, organizzazioni sindacali e altre organizzazioni non governative che perseguono, a

modo loro, lo stesso

fine". In più, si aggiunge poco oltre, che "i governi possono contribuire ad un efficace quadro di politica nazionale che comprenda una stabile politica macroeconomica, misure non discriminatorie per le imprese, adeguate regolamentazioni e misure prudenziali di vigilanza, nonché un sistema giudiziario e giurisdizionale imparziale ed una pubblica amministrazione efficiente ed integra".

A questo scopo, i governi aderenti hanno avuto, sin dal 2000, l'obbligo di istituire dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) con la finalità di promuovere e diffondere le corrette applicazioni delle Linee Guida, e fornire al contempo, agli operatori economici del diritto quali imprese, associazioni di categoria di parte datoriale, sindacati, organizzazioni non governative, insieme a tutte le istituzioni della società civile che ne sentano l'esigenza, approfondimenti di merito e formazione *ad hoc* a tutti i livelli, per sostenere il corretto e concreto utilizzo degli strumenti inerenti le Linee Guida.

In Italia, il PCN ha sede presso il Ministero dello sviluppo economico, ed è stato istituito mediante l'art. 39 della legge 273/2000, che ne stabiliva le finalità, struttura e copertura finanziaria (e successivi DD.MM attuativi del 16 agosto 2004 e 18 marzo 2011)..

A tutti i PCN è stato richiesto di essere visibili, accessibili, trasparenti ed affidabili nelle operazioni quotidiane, imparziali ed equi quando gestiscono i reclami. Soprattutto quest'ultimo punto rappresenta una nota dolente, in quanto il numero dei casi denunciati a livello globale è rimasto piuttosto esiguo, con esiti non pienamente valutabili.

Infatti, dal 2001 al 2012, soltanto 145 reclami sono stati presentati nei diversi PCN nazionali, con una media di circa uno al mese. Questo dato numerico, rivela uno scarso utilizzo (e quindi scarsa conoscenza) di questo mezzo per affrontare problematiche importanti, soprattutto se si pensa al gran numero di multinazionali operanti nei 44 paesi aderenti alle Linee Guida.

Giova ricordare a questo proposito, che le Linee Guida OCSE sono delle raccomandazioni dei governi sulle norme di comportamento imprenditoriale che le multinazionali sono tenute a rispettare nella conduzione di tutte le loro attività globali. Tale obbligo dei governi si

traduce nel corrispettivo obbligo delle multinazionali, aventi sede nei paesi aderenti alle Linee Guida, al rispetto delle indicazioni previste su argomenti quali: **Divulgazione di informazioni, Diritti umani, Occupazione e Relazioni Industriali, Ambiente, Lotta alla corruzione, all'istigazione alla corruzione ed alla concussione, Interessi del consumatore, Concorrenza, Fiscalità.**

Tuttavia, è opportuno segnalare – come elemento di criticità – che non esiste al momento alcuna forma coercitiva di tipo giuridico per sanzionare il mancato rispetto delle regole da parte delle multinazionali, ad esclusione delle forme previste dalle legislazioni nazionali per l'infrazione di norme nel paese di riferimento.

Per questo motivo, appare più che motivata la richiesta avanzata dal sindacato e dalle ONG di rafforzare ulteriormente il meccanismo dei reclami, più di quanto non si sia ottenuto con la stessa revisione del 2011, in quanto sino ad oggi la procedura esistente ed operante non si è dimostrata sufficientemente adeguata sia per quanto riguarda il numero delle segnalazioni prodotte, sia per quel che attiene la loro gestione ed il conseguenziale esito finale.

Quindi, il motivo dell'incontro del 13 dicembre, è più che condivisibile ed al tempo stesso foriero di speranze per il futuro, soprattutto se si considerano i due esiti principali della giornata, che riteniamo basilari per il proseguo della discussione. Da una parte si è convenuto sulla necessità di sensibilizzare al massimo non soltanto gli addetti ai lavori, ma allargare la conoscenza di questa opportunità a tutti coloro che vorranno utilizzarla; dall'altro, si è aperto un ulteriore spazio di dialogo che ha fatto emergere le grandi potenzialità dello strumento, ma, al tempo stesso, ha anche evidenziato le tante criticità che ne impediscono una più ampia affermazione.

In un mondo globalizzato a volte privo di regole condivise, la prospettiva di rinforzare il mezzo del *dialogo sociale* è estremamente auspicabile, soprattutto quando tale strumento allarga lo sguardo per includere sempre più le esigenze dei lavoratori verso una dimensione dignitosa del lavoro. Porre dunque l'accento sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, come anche sul ruolo potenziale dei Comitati Aziendali Europei, al fine di stabilire regole certe e comuni per le aziende multinazionali, rappresenta un orizzonte imprescindibile per chi si occupa di sindacato, il quale, a sua volta, è quotidianamente chiamato ad affrontare sfide provenienti da un contesto allargato delle imprese, le cui influenze travalicano i confini nazionali con politiche solo apparentemente pensate per il contesto, ma rivolte ad un mercato globale.

Massimo Forti

Liberati dai Pensieri

SCOPRI LA TUA ASSISTENZA SANITARIA



C A S S A A S S I S T E N Z A S A N I T A R I A Q U A D R I

La Qu.A.S. nasce il 17 ottobre del 1989 sulla base di quanto convenuto nei contratti nazionali del Terziario e del Turismo stipulati dalle Organizzazioni Sindacali Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e dalle associazioni datoriali aderenti a Confindustria - Imprese per L'Italia, Federalberghi, Federreti, Fipe, Fiafet e Fita, con lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di "Quadro" Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale. Hanno diritto alle prestazioni sanitarie tutti gli iscritti dipendenti da aziende del Commercio, del Turismo

e dei Servizi le quali risultino in regola con il versamento delle quote contributive. Il Nomenclatore Tariffario, che cataloga oltre 3000 voci ammesse a rimborso, assolve alla fondamentale funzione di elencare con capillarità le prestazioni erogabili e l'importo massimo rimborsabile al Quadro che, con assoluta libertà di scelta della struttura sanitaria o del professionista medico, ne anticipa l'importo. Oggi la Qu.A.S. rappresenta un modello completo nelle forme gestionali dei fondi integrativi divenendo anche un esempio interessante per tutti gli altri fondi finora istituiti

sulla base della contrattazione bilaterale. Da molti anni ha inoltre attivato convenzioni con strutture sanitarie di ottimo livello in alcuni centri urbani con maggiore densità di iscritti senza oneri da anticipare da parte del quadro che ne usufruisce.

Per una visione più analitica della proposta sanitaria offerta dalla Cassa è possibile consultare le pagine web www.quas.it.



Qu.A.S. Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

Lungotevere Raffaello Sanzio, 15 - 00153 Roma • Tel. 065852191 • Fax 0658521970-71-72 • info@quas.it

www.quas.it

GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

Genesi: tramite la risoluzione n. 54/134 del 17 dicembre 1999, l'assemblea Generale delle Nazioni Unite ha designato il 25 novembre come Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Storia: L'assemblea Generale dell'ONU ha ufficializzato una data che fu scelta da un gruppo di donne attiviste, riunitesi nell'incontro Femminista Latinoamericano e dei caraibi, tenutosi a Bogotá nel 1981. Questa data fu scelta in ricordo del brutale assassinio nel 1960 delle tre sorelle Mirabal, considerate esempio di donne rivoluzionarie per l'impegno con cui tentarono di contrastare il regime di Rafael Leònidas Trujillo (1930-1961), il Dittatore che tenne la repubblica Dominicana nell'arretratezza e nel caos per oltre 30 anni.

Dati: Italia: 128 le donne uccise dall'1 gennaio al 25 novembre.
Più di 100 Paesi sono privi di una legislazione specifica contro la violenza domestica.

"L'ho uccisa perché l'amavo"
"Non troverà più un uomo che possa amarla così tanto"
"L'ho uccisa durante un lungo abbraccio"
"L'ho uccisa perché non volevo perderla"

La delegazione sindacale/imprenditoriale presente alla prima giornata di trattativa per il rinnovo del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi in Confcommercio ha accolto il suggerimento delle OO.SS. e ha voluto ricordare e rispettare le 128 donne uccise per mano maschili, osservando 1 minuto di silenzio.

STOP
VIOLENZA SULLE DONNE

GUARDIE PARTICOLARI GIURATE VS PIRATI



Con una Circolare attuativa del Decreto del Ministero dell'Interno, n. 266 del 28 dicembre 2012, relativa all'impiego di guardie giurate a bordo delle navi mercantili battenti bandiera italiana, che transitano in acque internazionali a rischio pirateria, sono state definite le norme di comportamento ed organizzative per la protezione del naviglio mercantile sia per le guardie particolari giurate impiegate nell'esercizio di sicurezza che per il titolare dell'istituto di vigilanza.

Le GPG possono effettuare attività di vigilanza fissa, diurna e/o notturna, con un team di almeno quattro guardie particolari giurate, di cui una con funzioni di responsabile, che si alternano per turni, in uniforme e munite dell'equipaggiamento in dotazione fornito dall'istituto di vigilanza.

Le guardie giurate dovranno ricevere al momento dell'imbarco un'adeguata informazione su:

- Protocollo delle comunicazioni di routine;
- Caratteristiche specifiche dell'unità navale e pericolosità intrinseche;
- Dotazioni di sicurezza e procedure di emergenza.

Dovranno, inoltre, partecipare, entro le 24 ore dalla partenza, almeno ad una esercitazione di abbandono nave.

Dovranno adempiere ai seguenti compiti:

- Sorveglianza;
- Identificazione delle possibili minacce;
- Protezione della nave, impedendo attacchi contro la stessa;
- Allertare il comandante e l'equipaggio in caso di minaccia;
- Assistere e consigliare il comandante sulle misure di protezione e di salvaguardia per quel che riguarda la sicurezza della nave e dell'equipaggio;
- Coadiuvare il Comandante della nave sulle procedure di sicurezza;
- Informare l'equipaggio ed aiutarlo a prepa-

rarsi a possibili minacce adottando le procedure più appropriate per la gestione di un incidente alla sicurezza, con particolare riguardo alle misure difensive e di contrasto previste dalle Best Management Practices (BMP) in vigore.

Il Team leader ha il compito di rispondere dell'attrezzatura che gli viene fornita, dello svolgimento operativo e della disciplina dei membri del gruppo e funge anche da consulente per la sicurezza del Comandante della nave, evidenziando i problemi legati alla sicurezza e/o le carenze che potrebbero portare ad un innalzamento del rischio.

In particolare:

- Promuove l'organizzazione di un briefing sulla sicurezza con il Comandante e l'equipaggio prima del transito nelle acque a rischio pirateria o quando ci sono dei cambiamenti di equipaggio;
- Attua, per la parte di competenza, le procedure di sicurezza e di protezione della nave contro eventuali attacchi ostili contenute nello Ship Security Plan della nave;
- Effettua con regolarità ispezioni di sicurezza sulla nave, assicurandosi che il livello di protezione sia adeguato;
- Vigila sull'attività delle guardie giurate dipendenti, facendo svolgere addestramenti regolari per assicurarsi la costante operatività del team;
- Invia al titolare della licenza, o al soggetto da questi individuato, un rapporto giornaliero sulle attività del team a bordo;
- Invia un rapporto al titolare dell'istituto a conclusione del servizio di protezione.

In tutte le attività inerenti il servizio di protezione della nave, il Team leader è coadiuvato dalle guardie giurate che operano, in base alle indicazioni dello stesso, secondo le specifiche competenze e la situazione che devono fronteggiare.

Redazionale

SICUREZZA

QUESITI

CHI È IL PREPOSTO E CHE COSA DEVE FARE?

Il preposto è una persona dotata dell'esperienza e della competenza necessarie che, nei limiti dei poteri funzionali e gerarchici adeguati all'incarico conferitogli, sovrintende alle attività lavorative e garantisce l'attuazione delle direttive, controllando la loro corretta esecuzione ed esercitando un funzionale potere di iniziativa. Ha collocazione autonoma all'interno della struttura aziendale.

Il preposto ha diversi compiti: deve assicurarsi che i lavoratori osservino gli obblighi di



legge e le disposizioni aziendali e controllare che solo i lavoratori adeguatamente formati accedano ai luoghi a maggior rischio. Deve inoltre pretendere il rispetto delle misure in caso di emergenza e dare istruzioni, informando tempestivamente i lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, e valutare di non richiedere a questi di riprendere l'attività in una situazione in cui persista il pericolo. Deve segnalare al datore di lavoro o al dirigente i problemi e le condizioni di pericolo. Il preposto deve ricevere specifica formazione.

A CHI BISOGNA COMUNICARE IL NOMINATIVO DEL RLS?

Il datore di lavoro deve comunicare all'INAIL il nominativo dell'RLS, secondo le modalità indicate con le circolari n. 11/2009 e 43/2009, solo in caso di nuova elezione o di nuova designazione. Esiste una apposita procedura INAIL.

IL DVR DEVE ESSERE INVIATO AGLI ORGANI COMPETENTI?

No, il Documento di Valutazione dei Rischi va conservato in azienda. Deve essere a disposizione degli organismi competenti in caso di controlli o ispezioni, ad esempio a seguito di un infortunio.

CI SONO LAVORATORI ESCLUSI DALL'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 81/2008?

Sono esclusi dalla disciplina del Testo Unico sulla Sicurezza gli addetti ai servizi domestici e famigliari, i volontari come definiti dalla legge n. 266/2001 e i volontari che effettuano servizio civile.

È VERO CHE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO AGISCE ANCHE LA NORMATIVA DEL D. LGS. N. 231/2001?

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto nel panorama giuridico nazionale la responsabilità degli enti (S.r.l., S.p.A., Società di Persone, Cooperative, Associazioni, Fondazioni, ecc.) per reati commessi da dipendenti e/o collaboratori.

Tale responsabilità può comportare pesanti sanzioni sia economiche sia interdittive, fino al blocco definitivo della propria attività.

L'unico modo per evitare tali conseguenze è conoscere il D.Lgs. 231/2001 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo alla prevenzione dei reati.

La recente introduzione anche di reati colposi (collegati a sicurezza sui luoghi di lavoro e normativa ambientale) ha reso ancora più probabile per le aziende, vedersi applicare sanzioni che si aggiungono a quelle comminate alla persona fisica.

In questo contesto tutte le aziende devono di fatto prendere in considerazione le possibilità offerte dal Decreto stesso per proteggersi dalle pesanti sanzioni che rischiano di subire nel caso di commissione di alcune tipologie di reato.

Circa il D.lgs n.81/2008 il riferimento normativo è l'art.30 vedi in particolare il comma 1 lettere c), e) che riguardano il rapporto con l'RLS e le attività di informazione e formazione dei lavoratori.

VISITA MEDICA DA RIPETERE PER IL LAVORATORE RIASSUNTO?

Se un lavoratore, già sottoposto alla visita preventiva o alla visita periodica viene licenziato e successivamente riassunto, deve sostenere una nuova visita medica?

La Commissione Interpelli: ha richiarito che se al lavoratore riassunto vengono assegnate le stesse mansioni che lo espongono allo stesso rischio, allora il datore di lavoro non è obbligato a sottoporlo a nuova visita e ciò "in quanto la situazione sanitaria del lavoratore risulta conosciuta dal medico competente". Peraltro, deve trattarsi, in caso di visita periodica, di riassunzione avvenuta nel corso del periodo di validità della visita e comunque per un periodo non superiore a un anno.

Com'è noto, la visita medica periodica ha come finalità di:

- controllare lo stato di salute dei lavoratori;
- esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.



La periodicità degli accertamenti, viene stabilita di norma, in una volta l'anno e può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio.

Una diversa periodicità e i contenuti della visita diversi rispetto a quelli indicati dal Medico competente, possono essere

disposti dall'Organo di vigilanza.

I contenuti di sorveglianza sanitaria, con le date e le scadenze degli adempimenti prescritti, sono raccolti nella cartella sanitaria e di rischio. La Conferenza Stato Regioni nella seduta del 15 marzo 2012, ha definito i nuovi contenuti dell'allegato 3A e contestualmente dell'allegato 3B del D.lgs n..81/2008.



FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO

Per i dipendenti da aziende alberghiere, campeggi, residence, villaggi turistici, ostelli, colonie, porti turistici e strutture ricettive complementari

- Rimborso ticket sanitari
- Pacchetto maternità
- Odontoiatria
- Implantologia
- Ricovero per intervento chirurgico
- Visite specialistiche
- Diagnostica e terapia
- Pacchetti di prevenzione

Assistenza e consulenza telefonica al numero verde **800 016 639** oppure visita il nostro sito **www.fondofast.it**

FAST GARANTISCE IL DIRITTO ALLA SALUTE DEI LAVORATORI DEL TURISMO



CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO

L' INPS, con Circolare 159 del 15 novembre 2013, ha recepito quanto già stabilito dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 203 del 3 luglio 2013 in relazione alla concessione di congedi per disabili.

Alla luce della sentenza, l'Inps chiarisce che "il congedo di cui trattasi può essere riconosciuto al familiare o affine entro il terzo grado convivente del disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla norma, secondo il seguente ordine di priorità:

1. il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;

2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;

3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel ca-

so in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

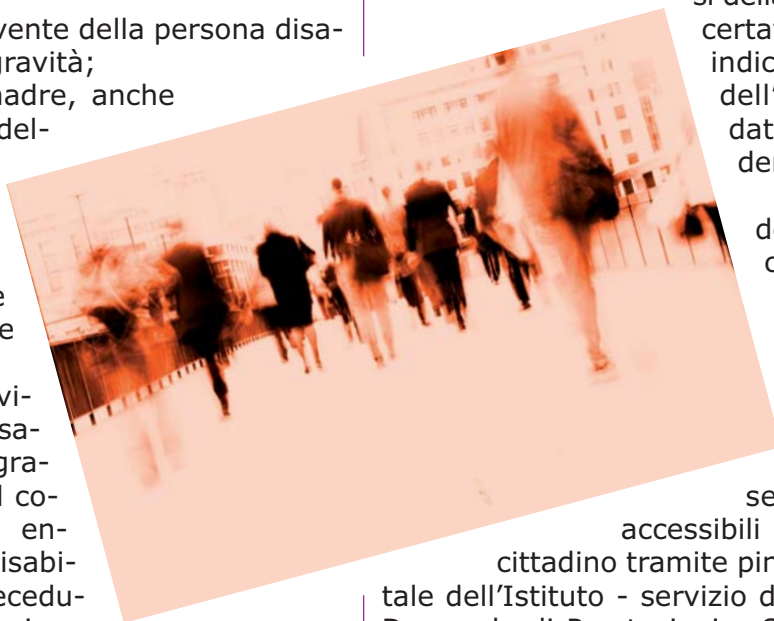
5. un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

In riferimento al requisito oggettivo le patologie invalidanti sono quelle a carattere permanente, mentre l'ipotesi della convivenza è accertata d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato dei dati riferiti alla residenza anagrafica.

La presentazione delle domande di congedo straordinario deve avvenire esclusivamente on line, attraverso uno dei tre seguenti canali: - WEB -

servizi telematici accessibili direttamente dal

cittadino tramite pin attraverso il portale dell'Istituto - servizio di "Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito"; il Patronati ITAL: attraverso il servizio telematico; - Contact Center Multicanale - attraverso il numero verde 803164.



COPERTURA ASSICURATIVA PER MISSIONE E TRASFERITA

L' INAIL, con la circolare 52 del 23 ottobre ultimo scorso, fornisce chiarimenti sugli infortuni in itinere ovvero in attualità di lavoro, con particolare riguardo agli eventi lesivi occorsi a lavoratori in missione e/o in trasferta. Meritano tutela e rimborso le ipotesi lesive accadute nell'arco temporale che va dal momento dell'inizio della missione e/o trasferta fino al rientro presso l'abitazione. Sussiste occasione di lavoro e quindi infortunio in itinere per gli eventi occorsi al lavoratore durante il tragitto dall'abitazione al

luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa, durante il tragitto dall'albergo del luogo in cui la missione e/o trasferta deve essere svolta al luogo in cui deve essere prestata l'attività lavorativa. Questo poiché la missione è caratterizzata da modalità di svolgimento imposte dal datore di lavoro con la conseguenza che tutto ciò che accade nel corso del-



la stessa deve essere considerato come verificatosi in attualità di lavoro, in quanto accessorio all'attività lavorativa e alla stessa funzionalmente connesso, e ciò dal momento in cui la missione ha inizio e fino al momento della sua conclusione, uniche le disposizioni si applicano ai casi futuri e a quelle per le quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, che non siano prescritte o decise con sentenza passata in giudicato; durante l'abituale percorso per la consumazione dei pasti qualora non esista una mensa aziendale.

Le eventuali interruzioni e deviazioni del normale percorso non rientrano nella copertura assicurativa ad eccezione dei seguenti casi:

- interruzioni/deviazioni effettuate in attuazione di una direttiva del datore di lavoro;
- interruzioni/deviazioni "necessitate" ossia dovute a causa di forza maggiore (es.: guasto meccanico, viabilità interrotta) o per esigenze essenziali ed improrogabili (es.: esigenze familiari) o nell'adempimento di obblighi penalmente rilevanti (es.: prestare soccorso);

- le brevi soste che non alterano le condizioni di rischio.

L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo di un mezzo di trasporto privato, a condizione che sia necessitato l'uso a causa di:

- mancanza di mezzi pubblici di trasporto che collegano il luogo di abitazione con il luogo di lavoro;
- mancanza di coincidenza tra l'orario dei mezzi pubblici e quello di lavoro (es. orario treno incompatibile);
- risparmio di tempo, conseguito utilizzando il mezzo privato, tale da essere pari o superiore a un'ora per ogni tragitto, e il carattere di regolarità dello stesso oggettivamente riscontrabile;
- i tempi d'attesa derivanti dall'uso dei mezzi pubblici troppo lunghi e tali da rendere troppo lunga l'assenza del lavoratore dalla famiglia;
- la notevole distanza tra abitazione e luogo di lavoro, nel quale caso l'uso del mezzo privato è ritenuto giustificato per distanze superiori a 1Km da percorrere a piedi per ogni singolo tragitto.

Redazionale



**È possibile visionare
dal sito di EBNT la ricerca
realizzata da A.G.S.G. S.r.l.**

Via Lucullo, 3 - 00187 Roma
Tel. +39 06.42012372 - Fax. +39 06.24012404
www.ebnt.it - info@ebnt.it



**È possibile visionare
dal sito di EBINTER le ricerche
realizzate da A.G.S.G. S.r.l.**

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma
Tel 06.57305405 - Fax 06.57135472
www.ebinter.it - info@ebinter.it

FONDOPROFESSIONI

SEMINARI PROMOZIONALI

A novembre i seminari finanziati da Fondoprofessioni ed organizzati da A.G.S.G. srl si sono concentrati nel Centro Nord dell'Italia passando per Bologna, Mestre fino a raggiungere Trento! Il principale tema affrontato è stato quello delle "Prestazioni Fondoprofessioni" che è stato il titolo dei



Bologna

seminari. Hanno partecipato i segretari regionali UILTuCS delle regioni interessate: Luigi Boscaro per il Veneto, Stefano Franzoni per Bologna ed Emilia Romagna e Walter Largher per la Provincia autonoma di Trento.

Presenti numerosi quadri, funzionari delegati della UILTuCS delle Regioni che con la loro presenza hanno mostrato interesse per l'approfondimento conoscitivo delle iniziative e prestazioni di Fondoprofessioni, non solo nell'ottica della crescita professionale, ma soprattutto nell'ottica di tutelare al meglio i nostri associati.

I seminari sono stati condotti dal Segretario Nazionale Ivana Veronese che, quale componente del Consiglio di Amministrazione di Fondoprofessioni, ha presentato il fondo



Trento

elencando i soci fondatori e la finalità dei fondi interprofessionali, le prospettive per il futuro nonché i provvedimenti del Governo sui fondi interprofessionali. Ha inoltre sottolineato la forte crescita di Fondoprofessioni, la struttura organizzativa, lo sviluppo e gli obiettivi futuri. Ha ricordato le modalità per accedere alla formazione tramite bando, "a sportello" e con il nuovo strumento dell'Azione Formativa Aggregata molto utile nei nostri settori frammentati.

In ciascun seminario, oltre agli interventi dei Segretari regionali UILTuCS che hanno relazionato sulla delicata situazione economica italiana ed hanno esposto riflessioni su quella contrattuale della Regione interessata, ci sono stati interventi "tecnici". A Bologna il Dott. Claudio Testa ha illustrato le tipologie di concordato preventivo ed i suoi possibili sviluppi ed ha analizzato i rapporti tra gli organi della procedura e le Organizzazioni Sindacali. Il Dott. Stefano Masini ha affrontato il tema della prose-



Mestre

cuzione/sospensione dei rapporti di lavoro dipendente nonché l'accesso agli ammortizzatori sociali. Ha chiarito l'accertamento dei crediti dei lavoratori subordinati, la peculiarità dei crediti, i fondi di previdenza complementare, l'accesso al fondo di garanzia ed al fondo tesoreria. E' poi passato ad analizzare il tema dell'affitto/cessazione di azienda. A Mestre Pietro Bartolomei ha illustrato l'iter per la presentazione dei progetti formativi.

Come nei precedenti incontri l'obiettivo principale è stato quello di sottolineare l'importanza dell'approfondimento e della formazione a tutti i livelli.

Redazionale

ENTI BILATERALI

 www.ebinter.it	 ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO www.ebnt.it	 www.quadrifor.it	 ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA www.ebitnet.it	 	
 Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata www.ebinvip.it	 www.cassaportieri.it/ebinprof.asp	 ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI www.ebipro.it	 Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo www.ebintur.it	 Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario www.ebnter.it	 ENTE BILATERALE NAZIONALE ADATTI PROFESSIONALI

FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

 www.fondorest.it	 www.quas.it	 www.cadiprof.it	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO www.fondofast.it	 www.cassacolf.it
 www.coopersalute.it	 www.cassaportieri.it	 Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza www.fasiv.it	 www.enteaster.it	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA www.fontur.it

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

 www.fondofonte.it	 www.previcoooper.it - www.cooperlavoro.it	 www.fondapi.it	 www.previambiente.it
---	--	---	---

FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA

 www.fondoforte.it	 www.fonter.it	 www.fondoprofessionisti.it	 www.fondimpresa.it	 www.fonder.it
		 www.fondartigianato.it	 www.foncoop.it	

TESSERAMENTO 2014

NOVANTESIMO DELLA MORTE DI G. MATTEOTTI



UILTUCS

COMMERCIO

Grande Distribuzione
Commercio al dettaglio
Distribuzione Cooperativa
Farmacie Speciali e Private

TURISMO

Alberghi
Pubblici Esercizi
Campeggi e Villaggi Turistici
Agenzie di viaggio
Parchi a tema

AUTONOMI

Agenti e Rappresentanti
Venditori ambulanti
Giornalai
Guide e Accompagnatori
Turistici

SERVIZI

Istituti di Vigilanza Privata
Portieri
Domestici
Studi Professionali e
Tecnici
Arti Estetiche
Settore Socio-Sanitario-
Assistenziale-Educativo
Amministratori di
condominio
Agenti Immobiliari e
Mediatori

IL SINDACATO DEI CITTADINI

La UIL nel LAVORO di domani