

Il 26 ottobre 2016 è stato siglato **l'accordo di rinnovo del contratto integrativo territoriale** per i dipendenti del settore turismo della Provincia di Verbano-Cusio-Ossola dalle organizzazioni sindacali di categoria Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UilTucs-Uil e dalle organizzazioni dei datori di lavoro Federalberghi e Faita. L'intesa, che interessa alberghi e campeggi, sarà valida fino al **31 dicembre 2020**, sia per quanto riguarda la parte normativa che economica. Salvo formale disdetta di una delle parti firmatarie, l'intesa s'intenderà tacitamente prorogata di anno in anno.

Formazione professionale come leva per migliorare l'offerta turistica

L'accordo integrativo prende preliminarmente atto dell'esigenza di migliorare l'efficienza delle strutture recettive, dato il contesto in cui opera il mercato di riferimento. **Il settore del turismo, infatti, è uno dei più esposti alla competitività globale, ragion per cui le parti si sono impegnate ad aggiornare la formazione professionale dei lavoratori già occupati, nonché ad incrementare e potenziare quella per i soggetti che trovano prima occupazione nel settore.** Un elemento di particolare rilevanza in materia di formazione professionale è proprio la volontà delle parti di vincolare il premio risultato dei lavoratori alla partecipazione effettiva alle giornate di formazione organizzate dall'Ente Bilaterale del Turismo territoriale: al lavoratore che non parteciperà agli incontri senza fornire un giustificato motivo, sarà decurtato il premio di risultato spettante.

Relazioni sindacali

Le parti individuano **il turismo come una delle risorse principali del territorio** e per tale ragione si sono impegnate a convocare **incontri periodici** (almeno ogni quattro mesi) durante i quali discuteranno di specifici temi, tra cui strategie per superare i limiti della stagionalità delle attività turistiche; favorire la conoscenza del contratto di lavoro; promuovere la previdenza complementare; monitorare il flusso turistico; iniziative volte al contrasto del lavoro irregolare; promozione del turismo eco-sostenibile. In particolare, per quanto concerne la volontà di superare il concetto di stagionalità nel settore turistico, le parti hanno manifestato il chiaro intento di fare del settore un mercato in cui le imprese possono operare tutto l'anno, sfruttando le ricchezze territoriali quali i laghi, i monti e le terme, assicurando così indirettamente una certa stabilità al mercato del

lavoro, che negli anni è stato caratterizzato da una eccessiva precarizzazione, attraverso il necessario utilizzo del contratto di lavoro a termine.

Rapporti di lavoro

Per quanto concerne la regolamentazione dei rapporti di lavoro, il contratto integrativo detta diverse disposizioni in materia di **apprendistato, lavoro supplementare, part-time post partum e periodo di prova nei contratti stagionali**.

Il contratto di apprendistato

In tema di apprendistato, le parti fanno riferimento a quanto previsto dall'Accordo sull'apprendistato nel settore del Turismo del 17 aprile 2012 e all'Accordo di rinnovo del CCNL del settore Turismo del 18 gennaio 2014. L'Accordo del 2012 (che recepisce le indicazioni normative previste dal D.lgs. n. 167/2011), in particolare, prevede la possibilità di **assumere apprendisti per lo svolgimento di tutte le attività tipiche del settore turistico**, con contratti che potranno durare sino a **36 mesi**, elevabili in alcuni casi stabiliti dalla contrattazione integrativa a **48 mesi**. Gli apprendisti stagionali possono prestare servizio anche per periodi di breve durata, durante l'intervallo tra una stagione ed un'altra, beneficiando anche del diritto di precedenza nella riassunzione per la stagione successiva. Il successivo Accordo del 18 gennaio 2014 ha stabilito la durata e le attività formative da svolgere (ad esempio, nel caso di apprendisti inquadrati nel II e III livello del CCNL, la durata del rapporto è fissata ad un massimo di 46 mesi, mentre le ore da dedicare alla formazione sono 60). **Le attività formative potranno essere svolte sia in azienda che all'esterno** e ulteriori attività svolte presso altre aziende potranno essere cumulate per raggiungere la quantità necessaria di ore da dedicare alla formazione. L'accordo prevede che nel caso in cui l'apprendista sia già in possesso di un **titolo di studio inerente all'area di attività** o comunque abbia già maturato **precedenti esperienze nel settore**, l'impegno formativo sarà ridotto. L'accordo di rinnovo della provincia piemontese nel regolare il rapporto di lavoro di apprendistato, prende atto di una grande lacuna del nostro ordinamento. Le parti, infatti, tenendo conto della **mancanza di un sistema nazionale di certificazione delle competenze dell'apprendista**, hanno stabilito che nel caso in cui - come detto - un lavoratore apprendista

presenti un titolo di studio pertinente al settore in cui lavora al fine di diminuire le ore dedicate alla formazione, **sarà il datore di lavoro a valutare la validità e l'attinenza del titolo stesso**; mentre nelle ipotesi di esperienze pregresse nel settore o nel caso di partecipazione ad eventi formativi, il datore di lavoro potrà chiedere di attestare le competenze all'Ente Bilaterale del Turismo (EBTurismo VCO).

Il lavoro supplementare

In tema di lavoro supplementare, il contratto stabilisce un duplice limite. Da una parte, infatti, prevede che **le ore di lavoro supplementare non possano eccedere il limite di 220 nell'arco di un anno.** Dall'altra, fissa il limite settimanale di 48 ore.

Il part-time post partum

Un'importante novità introdotta da contratto è quella del lavoro a tempo parziale *post partum*. Le lavoratrici impiegate a tempo indeterminato possono chiedere la **trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full-time a part-time** nel caso in cui - dopo il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro prevista dalla legge per la gravidanza e la maternità - vogliano assistere il proprio **figlio fino al raggiungimento dei tre anni di età**. L'art. 8 del testo contrattuale, però, fissa un limite: **potranno beneficiare della trasformazione temporanea solo il 5% delle dipendenti dell'unità produttiva**, mentre nelle unità produttive composte da un numero compreso tra 10 e 19 lavoratori, solo una lavoratrice potrà usufruire del beneficio della trasformazione del contratto in part-time. In alternativa, la lavoratrice potrà richiedere **un'aspettativa non retribuita** per un periodo **massimo di tre mesi** dalla fine del periodo di astensione obbligatoria fino al compimento di un anno del bambino.

Il periodo di prova nel contratto stagionale

In materia di **periodo di prova nei contratti di stagione a termine**, le parti lo hanno fissato a **15 giorni** per i rapporti a termine di durata non inferiore a 60 giorni e non superiore a 120 giorni; mentre è previsto un periodo di prova di **20 giorni** per i rapporti a termine superiori ai 120 giorni.

Il lavoro intermittente

Anche in materia di lavoro intermittente, l'accordo prevede la possibilità dell'utilizzo della tipologia contrattuale in caso di assunzioni per svolgere prestazioni di lavoro *extra* e di surroga: banquetting, meeting, convegni, manifestazioni ed eventi similari, attività di assistenza e ricevimento, ed altri casi individuati dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale. Il lavoratore dovrà darne disponibilità per iscritto e riceverà l'indennità mensile di disponibilità prevista dall'art. 16 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

Organizzazione del lavoro

L'organizzazione del lavoro è stata parametrata sulle fluttuazioni del mercato del turismo. Infatti, la scarsità di domanda dei servizi turistici in alcuni periodi dell'anno induce spesso al frazionamento della durata del rapporto di lavoro. Preso atto di ciò, le parti hanno disciplinato eventuali prestazioni in eccedenza (in caso di bisogno di manodopera in relazione all'eccessiva domanda di servizi) o casi di minore apporto lavorativo (viceversa, in caso di un calo della domanda dei servizi turistici). E' infatti possibile diminuire le ore lavorate sotto le 40 ore settimanali (senza decurtare la retribuzione) nel caso in cui occorra meno apporto di lavoro. Le ore di lavoro di mancato lavoro saranno recuperate nell'arco delle 13 settimane successive o decurtate dalle ore di permesso retribuite. Viceversa, nel caso di bisogno di maggior apporto lavorativo, è possibile superare le 40 ore settimanali senza però corrispondere ai dipendenti nessuna maggiorazione retributiva per il lavoro straordinario, poiché le ore lavorate in eccesso saranno compensate da ore di riposo equivalenti nell'arco delle 8 settimane successive o, in mancanza, saranno incrementate le ore dei permessi retribuiti.

Il trattamento economico

L'accordo tratta diversi aspetti del trattamento economico. Per quanto concerne la retribuzione per il lavoro *extra*, e cioè il lavoro reso in funzione di servizi speciali[1] al ricorrere dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni, la disciplina è migliorativa rispetto a quella prevista dal CCNL di settore, poiché i valori previsti sono superiori del 10% rispetto a quelli del contratto nazionale. Ad esempio, un lavoratore inquadrato nel IV livello del CCNL percepirebbe una retribuzione oraria di euro 13,60. In base al contratto integrativo territoriale, invece, lo stesso lavoratore percepirebbe una retribuzione oraria pari a euro 15,67. **Per quanto concerne, invece, le mensilità aggiuntive, l'accordo prevede che queste potranno essere erogate anche a ratei mensili**, cioè dividere l'ammontare in dodici *tranches* ed erogarle mese per mese. Tale opzione è prevista **solo per le aziende stagionali**, cioè per quelle realtà che svolgono attività d'impresa aventi, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore ad un determinato numero di giorni[2].

Il premio di risultato

Le parti hanno contrattato anche un premio di risultato, che spetta a tutti i lavoratori, assunti a tempo indeterminato e determinato, che risultino iscritti nel libro unico del lavoro dell'azienda da almeno tre mesi. Il premio viene erogato insieme alla retribuzione del mese di settembre ed è determinato in funzione del tasso di occupazione delle strutture alberghiere ed extralberghiere. In concreto, l'ammontare del premio di risultato varierà in base a quante camere le strutture alberghiere ed extralberghiere riusciranno ad occupare. Nel caso delle strutture alberghiere, il tasso di occupazione delle camere utile a far maturare il premio parte da una percentuale del 27%. Il tasso di occupazione delle camere nelle strutture extra alberghiere è sensibilmente più basso; infatti il premio viene erogato tenendo conto di una percentuale minima pari al 14%. In alternativa, qualora i primi due indicatori non dovessero rispecchiare l'andamento della gestione, **il premio di risultato potrà essere calcolato anche sulla base del R.O.S.**, che è un indice di redditività ottenuto dal rapporto tra il reddito operativo e i ricavi di vendita. Il tasso di incremento dell'indice di redditività rappresentato dal R.O.S. deve essere almeno pari al 7% per poter erogare il premio.

I dati ai fini del calcolo del premio di risultato vengono raccolti ed elaborati dall'Ente Bilaterale del Turismo (EBTurismo VCO). I **dati sull'occupazione** delle camere, nello specifico, sono forniti all'Ente Bilaterale dall'**Ufficio statistico della Provincia** di Verbania-Cusio-Ossola mentre quelli riferiti al R.O.S. vengono forniti necessariamente dalle singole imprese che applicano il contratto integrativo. Il premio di risultato sarà erogato in base alle giornate effettive di lavoro da cui sono **escluse le giornate di malattia, quelle relative al congedo parentale e ogni altra giornata relativa ad un periodo di aspettativa non retribuita**. Nel caso in cui l'azienda versi in stato di crisi (ricorso agli ammortizzatori sociali, squilibrio economico-finanziario, calo del tasso d'occupazione) e siano palesi le difficoltà economiche della stessa, comprovate da idonea documentazione consegnata all'Ente Bilaterale, il datore di lavoro dovrà comunicare alle rappresentanze sindacali l'impossibilità di erogare il premio di risultato. Presso l'Ente Bilaterale, è invece istituita un'apposita commissione incaricata di verificare la documentazione presentata dall'azienda inerente lo stato di crisi. L'impossibilità di erogare il premio può verificarsi anche nel caso in cui l'azienda abbia sottoscritto **un accordo sindacale volto all'incremento occupazione quantitativo** (nuovi lavoratori assunti) o **qualitativo** (investimenti nella formazione). Come detto già in precedenza, l'accordo subordina la fruizione del premio di risultato anche alla **partecipazione alle giornate di formazione** organizzate dall'Ente Bilaterale. Nel caso in cui il lavoratore si assenti per una sola volta senza giustificato motivo, il premio sarà decurtato di un quarto del suo valore. Nel caso in cui le assenze ingiustificate siano due, il premio è decurtato della metà e nel caso di assenze superiori a due, l'accordo prevede la decadenza al percepimento del premio (v. art 18, punto 4).

Sicurezza sul lavoro

Le aziende a cui si applicherà il contratto integrativo così come rinnovato dall'accordo del 2016 dovranno versare un **contributo per implementare il servizio RLST** (Responsabile Lavoro e Sicurezza Territoriale). La misura quantitativa del contributo sarà definita con apposito accordo. Sono esenti dal versamento del suddetto contributo, le aziende che invece al loro interno hanno già nominato un RLS eletto dai lavoratori. L'Ente Bilaterale provvederà a certificare le competenze del RLS in conformità a quanto previsto dal T.U. n. 81/2008 e dall'Accordo del 21 dicembre 2011 sottoscritto dalla Conferenza Stato-Regioni.

[1] La definizione di lavoro *extra* è rinvenibile nel CCNL del 2010. L'art. 93, infatti, prevede che può esser definito lavoro *extra* quello reso in funzione di servizi speciale al ricorrere dei quali è

consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni. I casi in cui è possibile usufruire di questa particolare tipologia di lavoro sono i seguenti: banquetting, meeting, convegni, manifestazioni ed eventi simili, attività di assistenza e ricevimento, ed altri casi individuati dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale.

[2] Per una ricostruzione della normativa in merito al concetto di stagionalità, si veda Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido, *Cosa intendiamo quando parliamo di stagionalità*, in www.adapt.it, 27 marzo 2012.

Giovanni Piglialarmi

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 [Gio_Piglialarmi](#)

[1] La definizione di lavoro *extra* è rinvenibile nel CCNL del 2010. L'art. 93, infatti, prevede che può esser definito lavoro *extra* quello reso in funzione di servizi speciale al ricorrere dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni. I casi in cui è possibile usufruire di questa particolare tipologia di lavoro sono i seguenti: banquetting, meeting, convegni, manifestazioni ed eventi simili, attività di assistenza e ricevimento, ed altri casi individuati dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale.

[2] Per una ricostruzione della normativa in merito al concetto di stagionalità, si veda Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido, *Cosa intendiamo quando parliamo di stagionalità*, in www.adapt.it, 27 marzo 2012.

Scarica il **PDF** 