

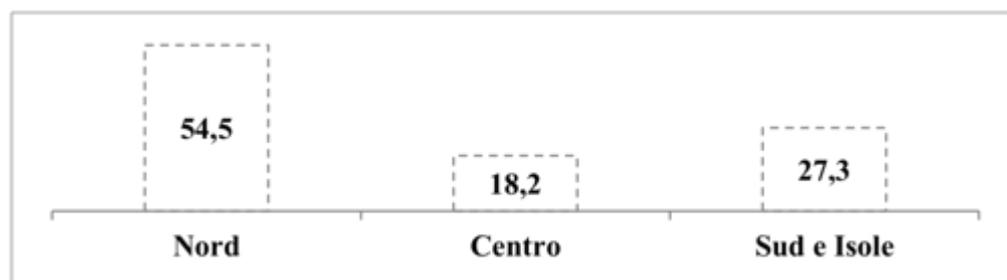
La presente sezione del Rapporto è rivolta all'analisi della contrattazione integrativa territoriale nel settore del turismo (CIT) ⁽¹⁾. Gli accordi territoriali di seguito analizzati disciplinano relazioni e rapporti di lavoro nell'ambito delle aziende alberghiere, dei complessi turistici, delle aziende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

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

Distribuzione geografica degli accordi

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

Grafico 1 - Distribuzione geografica degli accordi analizzati (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

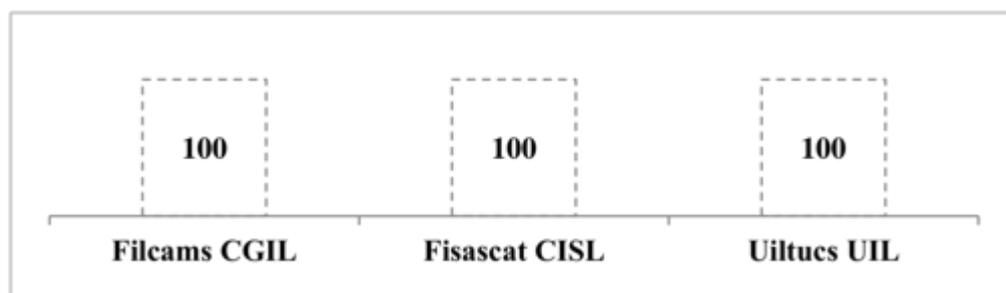
Copertura della contrattazione sul territorio

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

Le parti firmatarie degli accordi

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

Grafico 2 - Federazioni sindacali firmatarie (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Per quanto concerne la Provincia autonoma di Bolzano, alle predette federazioni sindacali se ne somma un'altra: la *ASGB-Handel/*

GastGewerbe, ovvero l'Unione sindacati autonomi altoatesini, sindacato organizzante i lavoratori di madrelingua tedesca e ladina nella Provincia autonoma.

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

Contesto economico-sociale di riferimento. La contrattazione e le fasi di crisi

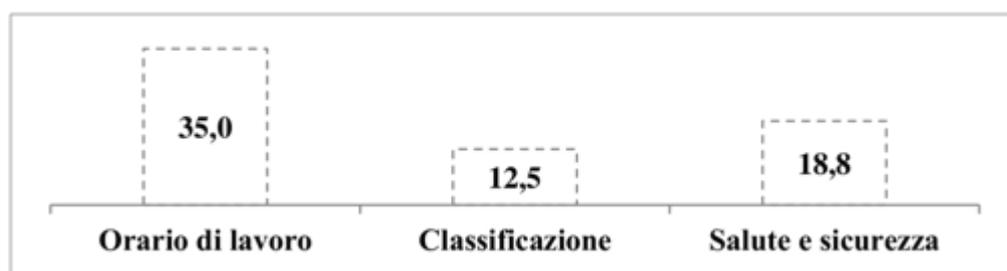
Dall'impianto globale dei testi contrattuali, il turismo affiora quale settore complesso.

Una complessità che interessa tanto le specificità delle singole componenti settoriali, tanto le diverse connotazioni territoriali dei servizi turistici. Specificità e diversità che si riflettono a loro volta sulla **eterogeneità dei contesti e degli esiti negoziali**.

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

pubbliche, essendo la materia non pienamente nella disponibilità delle parti sociali.

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



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Politiche attive e gestione negoziata dell'organizzazione

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

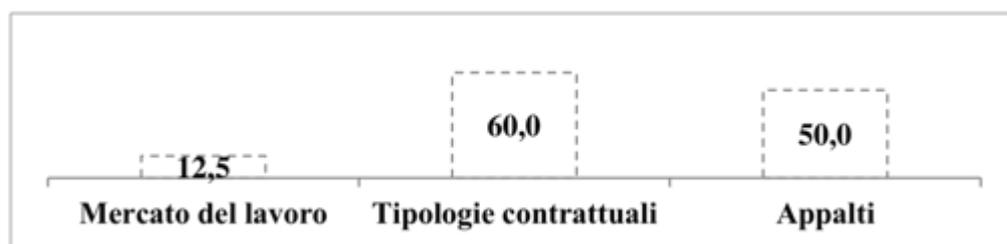
Regolazione del mercato del lavoro

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

Tipologie di lavoratori e tipologie contrattuali

Il 60% dei contratti territoriali analizzati ha regolato le tipologie contrattuali. Più in particolare, sono stati disciplinati: 1) il rapporto a termine; 2) il contratto di apprendistato; 3) il part-time; 4) il lavoro intermittente. Nell'ambito di tali regolamentazioni, le parti hanno dedicato **cenni particolari al lavoro supplementare e al c.d. lavoro extra**, che offrono peculiari risposte alle imprese in ragione delle caratteristiche del lavoro nel settore.

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



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Appalti e decentramento produttivo

Tra le materie più regolate, figura la disciplina del contratto di appalto e delle ipotesi di

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

Grafico 5 - Welfare e parte economica (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Welfare

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

Elementi economici

Circa 2/3 dei CIT analizzati disciplina diversi aspetti del trattamento economico. In particolare, sono state riscontrate pattuizioni riguardanti il trattamento economico dell'apprendista; il trattamento economico dello studente/lavoratore a termine; il trattamento economico per lavoro supplementare; indennità varie, relative ad esempio al rapporto a termine stagionale, al rapporto di lavoro intermittente; il terzo elemento; la 13esima e la 14esima mensilità; la paga base per i

dipendenti degli alberghi minori; **il premio di produttività** (quest'ultimo disciplinato nella metà degli accordi di cui al campione).

Francesco Piacentini

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro (*)

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 @Fra_piace87

(*) Hanno collaborato alla stesura della presente sezione del Rapporto anche Giovanni Pigliarini e Giulia Marcari.

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

Scarica il **PDF** 