

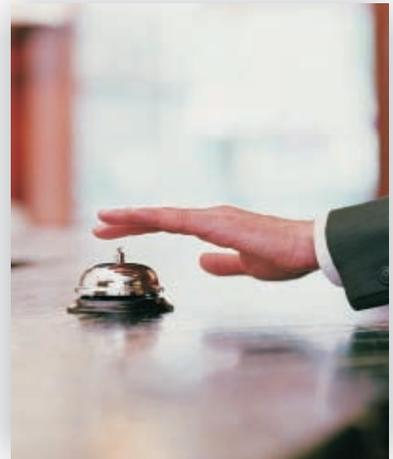
✓ **testo ufficiale
dell'accordo**

✓ **guida
commentata**

GUIDA AL NUOVO CCNL TURISMO

seconda edizione

accordo 20 febbraio 2010



a cura di
Angelo Giuseppe Candido
Andrea Giovanni Serra

Il 20 febbraio 2010, Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet e Federreti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Turismo, scaduto il 31 dicembre 2009.

Di seguito si forniscono alcune note di commento relative agli aspetti di maggiore interesse per le imprese.

governance

L'intesa si apre con un insieme di raccomandazioni che le parti stipulanti rivolgono alle istituzioni al fine di indirizzare la politica di governo del settore turismo.

Si richiama l'attenzione, in particolare, sulle seguenti tematiche:

- stagionalità, aspetto considerato strutturale per il settore e per il quale le parti richiedono adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche;

- politiche fiscali, per le quali si chiede l'applicazione al settore di aliquote IVA in linea con quanto applicato nei Paesi concorrenti;

- riduzione del cuneo fiscale e contributivo, anche in relazione ai lavoratori a tempo determinato.

apprendistato

L'accordo ha apportato rilevanti modifiche alla disciplina contrattuale dell'apprendistato, introducendo la possibilità di svolgere la formazione esclusivamente aziendale ai sensi della legge Biagi.

La durata standard della formazione, fissata dalla legge in 120 ore annue, viene modulata in relazione al livello di inquadramento dell'apprendista.

È prevista una ulteriore riduzione di un quarto delle ore di formazione qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale.

Per i territori in cui non sia operativo l'ente bilaterale, la riduzione di un quarto è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

L'impegno formativo è inoltre riproporzionato alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro: questo vale tanto per l'apprendistato stagionale quanto per i rapporti la cui durata non coincide con l'anno intero.

Ad esempio, per un apprendista inquadrato al quarto livello, in luogo della durata standard di 120 ore annue, si avrà un impegno formativo di 100 ore medie annue, ulteriormente ridotte a 75 nel caso di ricorso all'ente bilaterale (cfr. tabella).

Nel caso di un apprendista stagionale, sempre al quarto livello di inquadramento,



FEDERALBERGHI

SOMMARIO

governance
apprendistato
contratti a termine
lavoro extra
telelavoro
appalto di servizi
riposo settimanale
retribuzione
contratti di II livello
sostegno al reddito
part time post partum
aspettativa
patologie oncologiche
vitto e alloggio
decorrenza e durata
rassegna stampa
testo dell'accordo
guide degli alberghi

assunto per quattro mesi, la durata della formazione sarà pari a 33 ore o a 25 ore nel caso di ricorso all'ente bilaterale.

Il testo contrattuale fa riferimento alla durata "media" annua della formazione, implicitamente ammettendo la possibilità di distribuire gli interventi formativi in maniera non uniforme (ad esempio, concentrando un maggior numero di ore formative nella fase iniziale).

modulistica

E' stato realizzato un modulo di "autocertificazione della capacità formativa" e una "scheda formativa" contenente informazioni relative al singolo rapporto di lavoro, da utilizzare per poter ricorrere alla formazione esclusivamente aziendale.

apprendistato stagionale

Si ricorda che, a seguito dell'abrogazione

della disposizione sulla durata minima del contratto di apprendistato, è diventata espressamente operativa la disciplina prevista dal CCNL turismo del 2007 che già permetteva l'utilizzo dell'apprendistato stagionale.

retribuzione dell'apprendista

Ricordiamo, inoltre, che la legge finanziaria per l'anno 2010 ha confermato la possibilità di determinare la retribuzione degli apprendisti in misura percentuale, come già previsto dal CCNL Turismo 27 luglio 2007.

Più precisamente, la retribuzione degli apprendisti è pari ad una percentuale della retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- primo anno	80%
- secondo anno	85%
- terzo anno	90%
- quarto anno	95%

contratti a termine

L'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001 stabilisce che, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi), indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

Il comma 5 ter del medesimo articolo prevede alcune deroghe alla disciplina sopra esposta, riferite alle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e alle attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro com-

Formazione degli apprendisti

livello	durata standard	durata ridotta	ulteriore riduzione
2	120 ore annue	120 ore medie annue	90 ore medie annue
3	120 ore annue	120 ore medie annue	90 ore medie annue
4	120 ore annue	100 ore medie annue	75 ore medie annue
5	120 ore annue	100 ore medie annue	75 ore medie annue
6s	120 ore annue	100 ore medie annue	75 ore medie annue
6	120 ore annue	80 ore medie annue	60 ore medie annue

parativamente più rappresentative.

avviso comune 12 giugno 2008

Con l'avviso comune 12 giugno 2008 le parti sociali del settore Turismo hanno individuato nelle attività stagionali in senso ampio le attività per le quali non vige il limite dei 36 mesi sopra evidenziato, richiamando a tale riguardo i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 77 e 78 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

In particolare, l'articolo 77 definisce aziende stagionali quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

L'articolo 78 individua le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine al rapporto di lavoro:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;

- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;

- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;

- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

accordo 20 febbraio 2010

L'accordo del 20 febbraio 2010 ha introdotto una ulteriore deroga al limite dei 36 mesi: la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato non opera qualora il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche quando tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.

Il datore di lavoro che

intende conferire tale facoltà dovrà darne comunicazione al lavoratore.

È opportuno che tale comunicazione avvenga mediante atto scritto, avvalendosi di modalità che consentano di attestare la data in cui il lavoratore ne abbia ricevuto notizia.

A tal fine, potrà essere inserita un'apposita clausola nella lettera di assunzione o nel contratto individuale di lavoro, avendo cura di conservarne copia, controfirmata dal lavoratore.

lavoro extra

È stato ampliato l'elenco delle causali per le quali è previsto il ricorso al lavoro extra e di surroga.

Oltre alle attività già individuate dall'articolo 87 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 (banqueting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi ed

via Toscana, 1
00187 Roma

format
SISTEMA FORMAZIONE TURISMO

www.tourismthinktank.net
format@federalberghi.it

eventi similari, attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari, ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa), l'accordo ha individuato ha individuato due ulteriori ipotesi di ricorso a questa tipologia contrattuale:

- le prestazioni rese nei fine settimana;
- le prestazioni rese in occasione delle festività.

Appare opportuno evidenziare la natura "oggettiva" delle causali introdotte, che sono tali cioè da consentire il ricorso a prestazioni di lavoro extra indipendentemente da ulteriori valutazioni, sicché è corretto ritenere che esse possano svolgersi in tali periodi con riguardo a qualunque tipo di prestazione, purché collocata nel fine settimana o durante le festività.

Si ricorda che per il ricorso al lavoro extra e di surroga non sono previste limitazioni quantitative.

fine settimana e festività

In relazione al fine settimana, si ricorda che il Ministero del lavoro ha chiarito che tale fattispecie comprende il periodo che va dalle ore 13 del venerdì, fino alle ore 6 del lunedì mattina.

Nel novero delle festività vanno considerate quelle previste dall'articolo 117 del CCNL 19 luglio 2003, cioè: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre e ricorrenza del Patrono della città.

Con riferimento alle giornate di Pasqua e del lunedì di Pasqua, è opportuno precisare che il giorno di Pasqua rientra tra le nuove ipotesi di ricorso al lavoro extra in quanto ricadente sempre di domenica (e quindi durante il fine settimana); il lunedì di Pasqua fa parte delle festività esplicitamente elencate dall'articolo 117 del CCNL Turismo 19

luglio 2003; conseguentemente, il fine settimana di Pasqua, anziché concludersi alle 6 del mattino di lunedì, includerà l'intera giornata del lunedì.

lavoratori stranieri

L'accordo sancisce il riconoscimento del contratto di lavoro per prestazioni extra e di surroga quale strumento utile a concorrere alla realizzazione dei requisiti che la legge richiede per il rinnovo del permesso di soggiorno dei lavoratori extracomunitari.

Tale disposizione, pur non introducendo una causale soggettiva specifica per il ricorso al lavoro extra, rappresenta una ulteriore conferma della validità di questa tipologia contrattuale che può validamente contemperare le esigenze di flessibilità dell'impresa con le necessità reddituali del lavoratore.

lungotevere R. Sanzio, 15
00153 Roma



www.quas.it
info@quas.it

telelavoro

L'intesa contrattuale recepisce l'accordo interconfederale 9 giugno 2004 che ha trasposto nel nostro ordinamento i contenuti dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES.

Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

appalto di servizi

L'accordo ha rimodulato la disciplina dell'appalto di servizi, modificando alcuni aspetti procedurali e precisando, alla luce delle evidenze rilevate in sede di prima applicazione della regolamentazione, alcuni aspetti afferenti al trattamento economico e normativo destinato ad alcune tipologie di lavoratori interessati alla procedura di esternalizzazione.

aspetti di carattere procedurale

Nel confermare che i destinatari delle informative relative alla decisione aziendale di conferire in appalto la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente sono le rappresentanze sindacali eventualmente presenti in azienda (RSA/RSU), l'intesa prevede la possibilità che tali soggetti possano farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali. La procedura di informazione non è necessaria allorché non siano presenti in azienda rappresentanze sindacali (RSA/RSU).

Con riferimento alla successiva, eventuale, fase del confronto, l'accordo esplicita la possibilità di raggiungere intese in merito alla disponibilità di formule organizzative diverse dall'appalto, volte a soddisfare le esigenze aziendali che hanno motivato la decisione di esternalizzare il servizio.

obblighi dell'appaltatore

In relazione agli appalti di servizi di pulizia e riassetto delle camere, l'appaltatore dovrà impegnarsi a corrispondere ai lavoratori che già prestavano ser-

vizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda appaltante, e che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, un trattamento economico e normativo, a parità di livello e di mansioni svolte, complessivamente non inferiore a quanto previsto dal vigente CCNL Turismo, comprensivo dell'assistenza sanitaria integrativa e di eventuali ulteriori servizi offerti dall'appaltante ai propri dipendenti (es. vitto).

Tale disciplina si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi d'appalto, sempreché dal libro unico del precedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio per i sei mesi precedenti il cambio di appalto.

appalto genuino

L'azienda interessata a comprovare la correttezza delle procedure seguite potrà rivolgersi alla commissione paritetica prevista dal CCNL (articoli 25 e 27) per richiedere di attestare la sussistenza di un appalto genuino.

conciliazione

Ai fini del raggiungi-

mento degli accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il datore di lavoro (appaltante) e il lavoratore interessato alla procedura di esternalizzazione potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'articolo 29 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, con l'assistenza dell'organizzazione alla quale ciascuna delle parti aderisce o conferisce mandato.

riposo settimanale

L'accordo ha definito le regole per il godimento del riposo settimanale chiarendo il quadro normativo-contrattuale di applicazione delle disposizioni di legge in materia (articolo 9, decreto legislativo n. 66 del 2003, come modificato dall'articolo 41, comma 5, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112).

La nuova disposizione estende all'intero anno la possibilità di fruire del riposo settimanale

ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva, ogni quattordici giorni, corrisponda a non meno di ventiquattro ore consecutive ogni sei giornate effettivamente lavorate.

La fruizione del riposo così come delineato, si cumula, secondo il dettato legislativo di cui all'articolo 9 del decreto n. 66 del 2003, con il periodo di riposo giornaliero che è pari ad undici ore di riposo ogni ventiquattro ore.

Le parti, inoltre, hanno precisato che le modalità di godimento del riposo settimanale così definite rispondono ad esigenze oggettive tipiche del settore turismo in quanto volte a favorire:

- l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

L'accordo di rinnovo ha dunque esplicitamente abrogato i limiti quantitativi dettati dall'accordo del 27 luglio 2007, ai sensi del quale tale modalità di godimento del riposo settimanale era utilizzabile solo cinque volte in un anno. Il dispositivo fa salvo, da un lato quanto previsto dal CCNL in materia di consultazione e confronto sulle modalità di godimento del riposo settimanale e sulla distribuzione degli orari e dei turni; dall'altro la possibilità di una diversa regolamentazione in sede di contrattazione integrativa.

retribuzione

E' stato concordato un aumento complessivo relativo al triennio 2010 - 2012 pari, per i lavoratori inquadrati al quarto livello, a euro 95, più un ulteriore quota da corrispondere nel mese di aprile

via C. Colombo, 137
00147 Roma



www.fondofonte.it
callcenter@fondofonte.it

