

# Le pillole di **FIPE**

Notizie, commenti, istruzioni ed altro

Direttore responsabile: Edi Sommariva



Numero 10 - 2011

## LINEE GUIDA SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE



Area Lavoro



a cura di :  
**Area Lavoro**  
Silvio Moretti

con la collaborazione di Andrea Stoccoro



In collaborazione con





*Il sistema degli assetti contrattuali nel nostro Paese è destinato a cambiare volto, dopo l'accordo interconfederale del gennaio 2009 e per effetto della contrattazione collettiva conseguente. Accordo che ha ispirato anche il rinnovo del contratto nazionale del Turismo del 20 febbraio 2010.*

*A causa dell'identità e della specificità del nostro settore è stato difficile fino ad oggi costruire un efficiente sistema di contrattazione di secondo livello.*

*Sempre di più il baricentro della contrattazione è destinato a spostarsi dal centro al territorio per consentire di dare risposte più vicine alle esigenze delle imprese che vi operano. Questo per coniugare meglio la definizione delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro al contesto aziendale e sulle quali incidono le politiche istituzionali amministrative, economiche e sociali del sistema rappresentato dalle autonomie locali. Il tentativo è quello di avviare un circolo virtuoso tra aumenti della produttività e aumento del reddito e della domanda ma soprattutto con conseguente crescita economica ed occupazionale.*

*Il secondo livello di contrattazione dovrebbe essere visto in un'ottica secondo la quale può costituire uno strumento utile per recuperare quanto viene dato in più rispetto alla retribuzione stabilita dal CCNL ma soprattutto anche per poter contare su una manodopera qualificata e al tempo stesso motivata.*

*Se si vuole affrontare un secondo livello seriamente esso non può riguardare solo il premio di risultato ma deve ricomprendere anche elementi normativi quali l'orario di lavoro, le tipologie contrattuali, la flessibilità organizzativa. Questo oltre a concorrere ad un aumento della produttività consente di spostare gradualmente i costi fissi stabiliti dalla contrattazione nazionale in costi misurabili con i sistemi della produttività.*

*L'elemento di garanzia non deve essere vissuto come una tassa aggiuntiva ma come uno stimolo per rendere più appetibile il secondo livello affinché svolga una funzione inclusiva. La contrattazione deve avvenire sulle materie definite per evitare che le imprese siano chiamate a pagare due volte sulla stessa cosa.*

*L'impegno cui potranno essere chiamate tutte le strutture territoriali sarà notevole e richiederà una particolare attenzione per tutelare adeguatamente le imprese costituendo, al tempo stesso, una importante occasione organizzativa da valorizzare.*

*Per fare questo le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali devono sviluppare una visione rinnovata per far partire un progetto di lavoro teso a sviluppare creatività, cultura, competenze, motivazioni, capacità negoziali forti e credibili relazioni. La contrattazione decentrata è un vero processo sociale, guidato dagli attori delle relazioni industriali e, come tale, va stimolato, dotato di*

*contenuti forti e di strumenti operativi adeguati. Per questo la FIPE si è avvalsa del gruppo di ricerca di Adapt per definire le Linee guida sul secondo livello di contrattazione e realizzare un osservatorio sulla contrattazione di secondo livello.*

*Questi strumenti ci aiuteranno a scoprire: un nuovo modo di essere della nostra organizzazione, un nuovo modo di fare impresa, una nuova organizzazione del lavoro e un nuovo appeal del settore. Le imprese devono condividere “oneri ed onori” con i propri collaboratori anche perché nella generalità dei casi i datori di lavoro, lavorano fianco a fianco ed entrambi contribuiscono al successo in una sorta di “cofinanziamento” ai risultati dell’impresa.*

*Queste nuove regole ci impongono un nuovo modo di produrre e di partecipare alla produttività insieme ai nostri collaboratori questo dovrebbe a ridurre il divario tra le ore lavorate e le ore retribuite nella logica di poter aumentare la produttività e il salario dei lavoratori.*

*Potremmo pensare ad uno sviluppo della produttività delle nostre piccole aziende attraverso meccanismi di sperimentazione che colleghino ad esempio aumenti salariali ad incrementi delle vendite di particolari prodotti, costruendo un panel di prodotti. Il risultato di queste sperimentazioni potrebbe tradursi in aumenti salariali attraverso voucher di spesa consentendo peraltro una certa fiscalità.*

*La contrattazione di secondo livello assumerà quindi un ruolo sempre maggiore all’interno del sistema delle relazioni sindacali con conseguenze anche sulla struttura del contratto nazionale che si avvierà a diventare un contratto “quadro” di riferimento per tutto il settore più agile e snello in cui verranno definiti i temi principali (copertura del potere di acquisto, welfare e bilateralità, malattia, inquadramento professionale etc). In tale logica il secondo livello sarà utile a risolvere le esigenze che non potranno più trovare risposte a livello nazionale.*

*Il territorio e l’impresa diventano elemento centrale per la definizione di un sistema di regole sia economiche che normative più rispondenti alle esigenze del territorio e delle aziende che in esso operano. L’auspicio è quello di definire un abito su misura esaltando l’identità e le specificità del settore.*

**Giorgio Buratti**  
Presidente Fipe Trento delegato Giunta Fipe

**GLI ASSETTI  
CONTRATTUALI  
DOPO L'ACCORDO  
DEL 2009**



A seguito dell'Accordo Interconfederale del gennaio 2009 il baricentro della contrattazione è destinato a spostarsi dal centro alla periferia per consentire di dare risposte più vicine alle esigenze delle imprese.

Le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni datoriali sono chiamate a sviluppare una visione rinnovata per far partire un progetto di lavoro teso a sviluppare creatività, cultura, competenze, motivazioni, capacità negoziali forti e credibili relazioni.

La contrattazione decentrata è un vero processo sociale, guidato dagli attori delle relazioni industriali e, come tale, va stimolato, dotato di contenuti forti e di strumenti operativi adeguati.

**CCNL TURISMO  
20 FEBBRAIO 2010**



Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Turismo, rinnovato il 20 febbraio 2010, si è mosso lungo la direttrice delineata dall'Accordo Interconfederale, ridisegnando in parte il suo sistema di relazioni ed assetti contrattuali con particolare riferimento alla contrattazione di secondo livello.

**TAVOLA ROTONDA  
14 APRILE 2011**



La Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE) – Confcommercio Imprese per l'Italia con l'appuntamento svoltosi a Roma il 14 aprile scorso, *"Contrattazione di secondo livello nei pubblici esercizi: analisi e proposte per lo sviluppo"*, ha posto la prima pietra di quel processo sociale.

**i partecipanti**

L'evento organizzato in collaborazione con il centro di studi e ricerche sul lavoro ADAPT ha visto, nella mattina, alternarsi nella tavola rotonda coordinata da Edi Sommariva, i Segretari Generali delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori Franco Martini ( Filcams CGIL), Pierangelo Raineri (Fisascat Cisl) Brunetto Boco (Uiltucs UIL), Alessandro Cianella, Direttore Generale di Federalberghi, Stefano Mauro, Presidente Commissione Sindacale FIPE, Giuseppe Cassarà, presidente Commissione Sindacale Fiavet, Basilio Mussolin, Assistente del Presidente per le Politiche del Lavoro e delle Relazioni Sindacali Confcommercio – Imprese per l'Italia ed il professor Michele Tiraboschi, presidente di ADAPT e consulente del Ministro del Lavoro Sacconi.

**temi  
tavola rotonda**

Lo scenario delle nuove relazioni sindacali con il tema centrale del secondo livello nei pubblici esercizi, la competitività del settore, il welfare e la bilateralità sono stati i temi più importanti sui quali si sono confrontati i principali protagonisti della contrattazione collettiva del settore turismo.

**temi sessione  
pomeridiana**

La giornata di studio è stata completata, nel pomeriggio, da una importante sessione seminariale dedicata e riservata al sistema associativo, nel corso della quale sono state presentate le linee guida della federazione, raccolte in una pubblicazione che spiegano come affrontare la prossima fase di contrattazione integrativa, con particolare riferimento a quella territoriale.

E' stata inoltre illustrata la nuova piattaforma web *"Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello"*, realizzata in collaborazione con ADAPT, accessibile direttamente dal sito della FIPE o alla pagina <http://moodle.adapt.it/fipe>.

Nell'Osservatorio sono disponibili gli accordi integrativi sottoscritti nel settore dei pubblici esercizi e in settori affini, notizie relative ai premi di risultato, informazioni e studi sull'argomento.

Nel Bollettino sono riportati:

- gli interventi dei Relatori alla tavola rotonda
- le linee guida sul secondo livello di contrattazione
- una analisi della contrattazione di secondo livello nel settore dei pubblici esercizi
- la rassegna stampa nazionale dei principali articoli dedicati all'evento

Il Bollettino è scaricabile alla pagina:

[http://moodle.adapt.it/file.php/80/info\\_news/12693boll\\_spec\\_11\\_27.pdf](http://moodle.adapt.it/file.php/80/info_news/12693boll_spec_11_27.pdf)

**LINEE GUIDA  
SECONDO LIVELLO  
DI  
CONTRATTAZIONE**



Le Linee guida sul secondo livello di contrattazione, elaborate grazie al contributo di Adapt, sono un strumento operativo per tutti gli operatori impegnati nelle trattative sindacali.

Questo strumento fornisce utili indicazioni ad esempio sugli ambiti di applicazione della contrattazione, sulle relative procedure, sui meccanismi di calcolo della produttività ed infine viene dedicata particolare attenzione al diario della trattativa.

**OSSERVATORIO  
SULLA  
CONTRATTAZIONE  
DI SECONDO  
LIVELLO**

L'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello costruito, su una piattaforma on line, permette la consultazione dei principali accordi integrativi (aziendali e territoriali) sottoscritti nel settore dei pubblici esercizi, informazioni relative ai meccanismi di determinazione del salario variabile, video, slide e molto altro legato al tema della contrattazione di secondo livello.

Si può accedere alla piattaforma direttamente dall'home page del sito della Fipe in alternativa dal seguente link <http://moodle.adapt.it/fipe>



La piattaforma è uno strumento dinamico e interattivo. Permette agli utenti del sito di interagire fra di loro, fornire idee e contenuti personali.

Lo spazio on line è organizzato in **6 aree**:

1. analisi della contrattazione di secondo livello
2. contrattazione territoriale
3. contrattazione aziendale
4. info & news
5. formazione addetti ai lavori
6. area riservata



I video della tavola rotonda sono disponibili alla pagina

<http://moodle.adapt.it/mod/resource/view.php?id=2090>

#### RASSEGNA STAMPA



Di seguito gli interventi:

- **Silvio Moretti** (www.adapt.it, 16 maggio 2011), Dalla sindrome Marchionne alla sfida del cambiamento nel settore turismo
- **Michele Tiraboschi e Paolo Tomassetti** (Il Sole 24 Ore, 14 maggio 2011), Decentramento organizzato vincente per cambiare passo
- **Cristina Casadei** (Il Sole 24 Ore, 14 maggio 2011), Il contratto aziendale al debutto tra bar, ristoranti e alberghi

## **Dalla sindrome Marchionne alla sfida del cambiamento nel settore turismo**

di Silvio Moretti

Una cosa è certa. Dopo l'accordo del 22 gennaio 2009 (in *Boll. speciale Adapt*, 16 maggio 2011, n. 27) sugli assetti contrattuali e per effetto della contrattazione collettiva che ne è scaturita, le relazioni sindacali sono destinate a cambiare pelle.

Ci vorrà del tempo, i cambiamenti non avranno lo stesso passo in tutti i settori, ma i principi individuati dalle parti sociali in quell'accordo (l'esistenza di due livelli di contrattazione, il primo nazionale collettivo e il secondo aziendale o territoriale, sottolineando la necessità di un progressivo decentramento della contrattazione, per «consentire di rilanciare la crescita della produttività e quindi delle retribuzioni reali») saranno quelli che dovranno caratterizzare lo scenario d'ora in avanti.

I germi del successivo sviluppo erano già abbozzati nel regime previgente che, tuttavia, pur già definendo il doppio livello di contrattazione e il ruolo del secondo livello in materia di salario variabile, aveva come obiettivo principale il contenimento della dinamica inflazionistica causata dalla spirale prezzi-salari. Con il nuovo accordo, pur in una linea di continuità, si individua proprio nella contrattazione decentrata in materia di componente variabile del reddito uno strumento fondamentale per far ripartire la produttività.

Per il settore del turismo e dei pubblici esercizi in particolare la contrattazione di secondo livello e più precisamente quella territoriale non sono una novità. Nella storia di questo settore vi è una forte tradizione di contrattazione provinciale, almeno fino agli anni Settanta, solo successivamente «atrofizzatasi», come del resto avvenuto in quasi tutti settori produttivi, ad eccezione dei grandi gruppi aziendali.

E tuttavia, pur non potendo contare, in questi ultimi decenni, su uno sviluppo massiccio della contrattazione di secondo livello territoriale, non ci ha stupito la cosiddetta «sindrome Marchionne». La filosofia che sta dentro gli accordi di Mirafiori e Pomigliano, soprattutto in termini di organizzazione del lavoro è qualcosa di cui il nostro settore ha sempre parlato. La strumentazione del Ccnl, con la definizione di una lista ampia e definita di materie ha consentito (magari si sarebbe potuto fare di più) in molti casi di fare accordi, che di fatto e nella sostanza si configurano come deroghe, ammesse e concordate dallo stesso Ccnl.

Forse dovremmo smettere di parlare di deroghe e cominciare a parlare di regole condivise tra organizzazioni imprenditoriali e organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Con una differenza sostanziale tra settori come il nostro e quello della grande industria: che le nostre imprese non possono sollevare la minaccia della delocalizzazione come ha potuto fare Marchionne. Certo è che se dovessimo seguire quello che sente la «pancia» delle imprese altro che Marchionne: dovremmo buttare tutto all'aria e ricominciare, perché le esigenze delle piccole e medie imprese non sono sempre largamente rappresentate in una visione un po' miope dell'economia.

Tuttavia stiamo con i piedi per terra! Nello spirito della riforma, il nuovo ruolo, più «leggero», che il Ccnl sarà chiamato a svolgere e la valorizzazione della contrattazione territoriale appaiono gli elementi decisivi, soprattutto in considerazione del sistema produttivo italiano, caratterizzato da un universo di microimprese. Sempre di più, quindi, il baricentro della contrattazione è destinato a

spostarsi dal centro al territorio per consentire di dare risposte più vicine alle esigenze delle imprese che vi operano.

Siamo su questa linea anche nel turismo: un contratto nazionale che avrà sempre di più il carattere di accordo quadro di riferimento per tutto il settore (mantenimento del potere d'acquisto, grandi temi come ad esempio le relazioni sindacali, la *governance* del settore, la malattia, l'inquadramento, il mercato del lavoro, la bilateralità ed il welfare) ma che ha maggiori difficoltà, vista la composizione eterogenea dei vari comparti, ad incidere in profondità nelle singole imprese. Ed un secondo livello che possa dare risposte più vicine alle esigenze delle imprese e dei lavoratori di un determinato territorio: insomma la possibilità di confezionare un abito su misura. Così si spiega anche la scelta di privilegiare una contrattazione integrativa territoriale che può svolgersi per singoli comparti (pubblici esercizi, alberghi, attività di intermediazione ecc.)

Bisogna però avere consapevolezza e stare con i piedi per terra, che non significa rinunciare a sviluppare una vera e propria contrattazione di secondo livello, dove non c'è solo il salario, inteso come premio di risultato legato al raggiungimento di obiettivi definiti a dover essere discusso, ma c'è tutta la normativa che, essa sola, può consentire quei recuperi di produttività di cui il settore ha fortemente bisogno.

Perché, inutile nascondere, il problema di come far crescere la produttività nel settore costituisce il vero problema, in un mercato del lavoro non ancora adeguato alle esigenze delle nostre imprese cui si accompagnano una pressione fiscale eccessiva, una struttura del lavoro in cui la componente umana è fondamentale (*labour intensive*) e le caratteristiche dimensionali delle imprese.

Ma allora dobbiamo rassegnarci? La risposta è no e qui sta la sfida che, se ben giocata, può diventare un'opportunità per le imprese e per i lavoratori. In passato, a parziale giustificazione del mancato decollo della contrattazione di secondo livello, hanno pesato una certa pigrizia da entrambe le parti del tavolo (difficoltà ad individuare meccanismi coerenti con la verifica dei risultati), il prevalere delle regole del conflitto sulla logica dello scambio o della gestione pragmatica tra produzione economica e tutele, il carattere "onnivoro" del Ccnl e una sovrapposizione dei cicli negoziali.

Il futuro è già adesso, stanno partendo le prime piattaforme anche se siamo solo all'inizio, ma occorre capire in quale direzione andare.

La contrattazione di secondo livello potrà avere successo nel nostro settore se renderemo attrattivi i contenuti delle materie che in essa affronteremo. Solo se riusciremo ad accentuare il carattere inclusivo che alla contrattazione decentrata si vuole dare, allora potremo dire di aver posto le condizioni per una svolta nel settore. Perché questo avvenga:

- dobbiamo andare verso un sistema che consenta di ridurre le rigidità dei costi fissi, legandoli invece alle dinamiche di imprese o territori;
- occorrerà superare automatismi a vantaggio di una logica di premialità della performance;
- essa non può riguardare solo il premio di risultato, ma deve ricomprendere tutti quegli aspetti normativi (orario, tipologie contrattuali, flessibilità, ecc.) che oltre a concorrere ad un aumento della produttività, consentano di spostare gradualmente i costi fissi, stabiliti dalla contrattazione nazionale, in costi misurabili con i sistemi della produttività;
- sarà necessario identificare ogni possibilità di recupero di quanto viene corrisposto in più, per poter contare su una manodopera qualificata, rispetto alla retribuzione stabilita dal Ccnl, assicurando nel contempo una più trasparente gestione delle partite salariali anche nelle realtà di minori dimensioni;
- sono richiesti l'attribuzione di appositi interventi di natura fiscale e contributiva che costituiscono il più forte incentivo per una contrattazione in grado di meglio contemperare gli interessi dei lavoratori e delle imprese, nelle singole e specifiche condizioni in cui queste operano;
- non possiamo prescindere dalla analisi delle condizioni di mercato e dalle dinamiche competitive con le quali le nostre imprese sono chiamate a misurarsi.

Per questo la nuova strutturazione che il Ccnl turismo ha voluto dare alla materia del secondo livello di contrattazione (con una più precisa definizione delle procedure, con l'introduzione



dell'elemento economico di garanzia utile a spronare verso la costruzione di un secondo livello effettivo e il ruolo di accompagnamento delle organizzazioni nazionali, quasi a testimoniare come il Ccnl e il secondo livello debbano essere come le parti di un tutto) dà il senso della serietà con cui tutto il settore ha voluto affrontare la materia. Sarebbe velleitario pensare di risolvere tutto nell'arco di questa vigenza contrattuale. Certo è che non sarà più possibile coltivare alibi per non partire con il piede giusto, rischiando di non cogliere questa opportunità, che altri Paesi (Francia, Spagna, Austria, Olanda, Germania) in Europa hanno già cominciato a sperimentare.

***Silvio Moretti***

Direttore area relazioni sindacali, previdenziali e formazione  
FIPE – Confcommercio Imprese per l'Italia

ANALISI

# Decentramento organizzato vincente per cambiare passo

di **Michele Tiraboschi**  
**Paolo Tomassetti**

**N**on solo Fiat e manifatturiero. Anche bar, ristoranti e pubblici esercizi si attrezzano per cavalcare l'onda del decentramento contrattuale e delle eventuali deroghe al primo livello. Le linee guida della Federazione italiana dei pubblici esercizi (Fipe-Confo-commerce) aprono con decisione al secondo livello, in sintonia con l'accordo di riforma degli assetti contrattuali del gennaio 2009 che ha segnato la fine del centralismo regolatorio racchiuso nel protocollo Giugni.

Fuori dagli schemi di una contrattazione integrativa relegata alla definizione del premio di risultato, le linee guida riconoscono nei territori e nelle aziende le sedi più idonee a rispondere alle esigenze di un settore così eterogeneo come quello dei pubblici esercizi, dove il piccolo ristorante a conduzione fami-

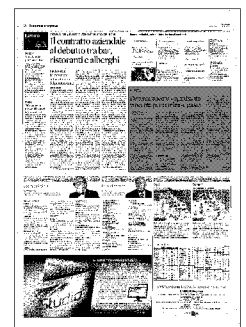
liare convive con aziende del calibro di Autogrill e McDonald's. Non stupisce allora che proprio in questo comparto, che conta circa 750mila addetti, la spinta alla innovazione venga impressa dall'alto. È la logica del "decentramento organizzato" che, giova ricordarlo, sta facendo la fortuna di altre economie. La ricerca della innovazione nei modelli organizzativi del lavoro è, del resto, un fattore connaturato alla meteoropatia di un settore che, più di altri, conosce condizioni di contesto geografiche e climatiche in grado di cambiare il gusto degli utenti e influenzare l'andamento della economia. A ciò va accostato

**LO STRUMENTO**  
Le indicazioni hanno un valore strategico per trovare equilibrio tra produttività e qualità del servizio

il dato della crescente componente imprenditoriale straniera nel canale della ristorazione e dei bar, che sta spostando l'asse della concorrenza fuori dalle logiche organizzative e produttive nazionali. Sono oltre 38mila, pari al 12,1% del totale, le imprese a "controllo estero" che operano nel mercato dei pubblici esercizi. Anche in questa prospettiva il decentramento contrattuale è centrale, nella misura in cui può contribuire a realizzare quell'equilibrio tra produttività e qualità del servizio su cui si gioca il futuro delle oltre 230mila imprese del settore dei pubblici esercizi. Le linee guida della Fipe assumono allora un valore strategico laddove, oltre a schematizzare in modo efficace gli indicatori utili alla determinazione del premio di risultato, mettono in evidenza quegli spazi che possono essere coltivati in sede di contrattazione aziendale o territoriale per definire una più adeguata

razionalità organizzativa e consentire alle aziende il recupero di preziosi margini di produttività. Uno studio effettuato sul settore nel periodo 1990-2009 segnala che solo il 22,7% degli accordi integrativi territoriali ha riguardato la organizzazione dell'orario di lavoro. Rappresentano un incentivo alla contrattazione della flessibilità oraria le misure sulla detassazione e decontribuzione alle quali le linee guida Fipe dedicano un focus specifico. Semplicità e chiarezza connotano la finalità pratico-operativa del documento, best practice rara nel nostro Paese. Sta ora alle imprese del settore cogliere - direttamente o attraverso la mediazione del territorio - la opportunità del decentramento, rendendo effettivo quel pluralismo regolatorio che consente loro di creare ricchezza, realizzare vantaggi competitivi e offrire servizi di qualità agli utenti. Regole su misura che, peraltro, possono essere definite in un contesto, quello del turismo, in cui la unità sindacale è sopravvissuta alla frattura del 2009.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Lavoro.** Contrattazione di secondo livello al debutto tra bar, ristoranti e hotel **Pag. 18**

**Intese.** Linee guida condivise da Fipe, sindacati e Cnel

# Il contratto aziendale al debutto tra bar, ristoranti e alberghi

## Bonus contributivi grazie alle intese territoriali e aziendali

### in che cosa consiste

tassazione ridotta fino a 6mila euro lordi (si applica un'imposta sostitutiva del 10%)

### A chi spetta

È riservata ai titolari di reddito di lavoro dipendente



### Le somme agevolate

Compensi per lavoro straordinario, lavoro a tempo parziale, lavoro notturno, lavoro festivo, indennità di turno, premi e altri incentivi collegati a incrementi di produttività

### Novità 2011

La concessione dell'imposta agevolata è subordinata alla circostanza che la retribuzione premiale, sia erogata in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali

### La condizione principale

Limite di reddito da lavoro dipendente percepito nel 2010: il lavoratore non deve aver superato i 40mila euro

### Per quale periodo

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2011

### Chi applica l'agevolazione

Sostituto d'imposta (datore di lavoro)

### 230mila

#### Le imprese

Stime sul totale delle aziende interessate dalle intese definite per l'applicazione della contrattazione territoriale nel comparto dei pubblici esercizi

### 750mila

#### Gli addetti

È il totale dei lavoratori tra bar, ristoranti e strutture di tipo turistico e alberghiero che saranno coinvolti dall'applicazione della contrattazione di secondo livello

## Piattaforme da presentare entro settembre del prossimo anno

### Cristina Casadei

Bar, ristoranti e alberghi spostano il baricentro della contrattazione sul territorio e in azienda per dare risposte più vicine alle esigenze delle imprese. I sindacati, come conferma il direttore generale della Fipe, Edi Sommariva, hanno già presentato numerose piattaforme, soprattutto nel Nord e al Centro, mentre qualcuna comincia a comparire al Sud.

Il limite per la presentazione delle piattaforme è stato fissato per il 30 settembre 2012, quando

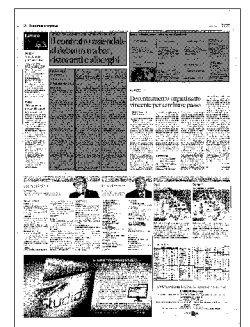
si arriverà a un bilancio dei risultati ottenuti. Ad imprimere un'accelerazione sono state soprattutto le linee guida condivise da Fipe, Filcams, Fisascat, Uil-tucs, Cnel che incentivano le imprese perché semplificano e chiariscono (i loro contenuti si possono anche consultare in un opuscolo che è stato realizzato da Fipe in collaborazione con Adapt). Del resto sono sempre stati la complessità e la dimensione di impresa i principali ostacoli al secondo livello nel settore. Come dice Sommariva «l'obiettivo delle linee guida è quello di massimizzare il secondo livello ma con la prudenza che deriva dalla necessità di preparare le parti sociali a gestire un meccanismo che nella stragrande maggioranza delle imprese è nuovo».

Nel testo delle linee guida si

legge che secondo i dati forniti dal Cnel ci sarebbe stata, fino ad oggi, una sorta di eclissi della negoziazione decentrata in Italia, a differenza dei maggiori paesi europei nei quali invece si assiste a un progressivo decentramento dei sistemi di relazioni industriali. Un tema che ha riguardato in particolare il turismo soprattutto per le dimensioni di impresa. «Nel nostro comparto - spiega Sommariva - c'è stato un solo settore che faceva il secondo livello, con accordi sul territorio, e cioè le mense; a queste si aggiungano alcuni grandi gruppi alberghieri e della ristorazione che hanno il secondo livello aziendale». Le macroaree intorno a cui sono state intessute le vertenze in passato sono state l'orario di lavoro, il premio, gli enti bilaterali e i contributi, le qualifiche, le relazioni

sindacali, la stagionalità, le tutele del lavoratore.

L'elenco delle aziende che hanno sperimentato il secondo livello, almeno fino ad oggi, è stato molto breve ma «a giudicare dalle piattaforme già arrivate e dall'interesse delle parti è destinato ad allungarsi - continua Sommariva -. E questo accade perché l'elemento fondamentale che fa ritenere il secondo livello un'opportunità e non una minaccia è che si riuscirà a



portare il contratto di lavoro più vicino alle piccole imprese di quanto non si faccia con il contratto collettivo nazionale di lavoro che riunisce tutto il settore ricettivo, l'intermediazione, ma anche la ristorazione. È chiaro che il Ccnl deve trovare un allineamento tra i vari settori, mentre con il secondo livello si può davvero costruire un vestito su misura».

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del Turismo che è stato rinnovato a febbraio del 2010 è andato proprio in questa direzione per dare effettivo sviluppo alla contrattazione. L'intesa ha previsto l'erogazione di un premio di risultato connesso al raggiungimento di obiettivi definiti con accordo territoriale o aziendale per i lavoratori in forza al primo ottobre 2012 di aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il primo luglio 1993. Il premio sarà erogato con la retribuzione di ottobre 2012, sarà calcolato in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate presso l'azienda erogante, è assorbito da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo che sia pagato dopo il primo gennaio 2010. Nei casi di crisi l'azienda sarà esonerata.

A spingere verso il raggiungimento di intese c'è poi «il tema della detassazione del premio che è possibile solo in presenza di un accordo territoriale - osserva Sommariva -. Questo significa che le parti sono sollecitate a incontrarsi e a raggiungere accordi. Se in passato quando non si riusciva a trovare un equilibrio si diceva alla controparte, per favorire il secondo livello, se vuoi qualcosa in più lo devi scambiare a livello territoriale, adesso questo scambio si può fare e sarà incentivato perché quel qualcosa in più è detassato. E quindi la busta paga sarà alleggerita da contributi e tasse».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## GUIDA AL RAPPORTO DI LAVORO NEI PUBBLICI ESERCIZI – 3° EDIZIONE

La guida rappresenta un sussidio pratico per tutte le fasi dello svolgimento del rapporto di lavoro, riepilogando i principali adempimenti cui si trova di fronte l'impresa nella gestione del personale.



Questo strumento consente anche alle imprese di più piccole dimensioni di attuare una corretta ed oculata gestione, utilizzando tutte le opportunità che il rinnovato Contratto di Lavoro può offrire.

La guida fornisce utili indicazioni in merito:

- alle più diffuse tipologie contrattuali utilizzabili nel settore del Turismo;
- orario di lavoro;
- assistenza sanitaria integrativa;
- retribuzione e aliquote contributive ;
- secondo livello di contrattazione che si svilupperà a partire dal 1 gennaio 2011.