



Università  
Ca' Foscari  
Venezia

Corso di Laurea  
Magistrale  
[LM-77]  
Amministrazione,  
finanza e controllo.

Tesi di Laurea

**Contratto collettivo nazionale ed  
accordi integrativi aziendali e  
territoriali nei settori turistici:  
Il caso Marriott International e l'accordo  
territoriale per gli alberghi di Ischia e Isola  
d'Elba**

**Relatrice / Relatore**

Prof. Gaetano ZILIO GRANDI

**Laureanda/o**

Cristian Schillaci

Matricola 860045

**Anno Accademico 2022/2023**

# Indice

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>2</b>
<b>CAPITOLO I - Contrattazione collettiva</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. Origine del contratto collettivo</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. Evoluzione della regolamentazione dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello</b> .....	<b>9</b>
<b>1.3. La natura giuridica e le funzioni del contratto collettivo</b> .....	<b>17</b>
<b>1.4. Efficacia del contratto collettivo</b> .....	<b>21</b>
<b>1.5. Criteri di interpretazione del CCNL</b> .....	<b>25</b>
<b>CAPITOLO II - CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva, commerciale e turismo (Filcams, Fisascat, Uiltucs, 2018)</b> .....	<b>28</b>
<b>2.1. Parte generale</b> .....	<b>28</b>
<b>2.2. La contrattazione di secondo livello nel CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo</b> .....	<b>32</b>
<b>2.3. Classificazione del personale</b> .....	<b>39</b>
<b>2.4. Mercato del lavoro e tipologie contrattuali</b> .....	<b>41</b>
<b>2.5. Il rapporto di lavoro</b> .....	<b>47</b>
<b>2.6. Retribuzione, sospensione e risoluzione del rapporto di lavoro</b> .....	<b>52</b>
<b>2.7. Parte speciale: Alberghi diurni</b> .....	<b>57</b>
<b>2.8. La vigenza contrattuale e le nuove prospettive per il futuro</b> .....	<b>59</b>
<b>CAPITOLO III - Contratti integrativi aziendali e territoriali. Il confronto tra l'accordo aziendale Marriott International e l'accordo territoriale per gli alberghi delle isole di Ischia e Elba</b> .....	<b>61</b>
<b>3.1. I contratti integrativi aziendali e territoriali</b> .....	<b>62</b>
<b>3.1.1. Il Contratto integrativo del Gruppo Marriott International</b> .....	<b>63</b>
<b>3.1.2. Il contratto integrativo territoriale per le isole di Ischia e Procida posto a confronto con il contratto territoriale per l'isola d'Elba</b> .....	<b>70</b>
<b>CONCLUSIONI</b> .....	<b>83</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>85</b>



## INTRODUZIONE

La regolamentazione dei rapporti di lavoro tra imprenditori e lavoratori è, dalla fine dell'Ottocento, un capitolo importante del diritto italiano e mondiale. Lo sviluppo delle relazioni industriali del nostro Paese ha subito una mutazione rispetto a quello dei paesi anglosassoni. In Italia, il Governo ha scelto di ricoprire un ruolo marginale nella contrattazione collettiva lasciando libertà alle parti nella formazione delle regolamentazioni ed intervenendo solamente a riguardo di elementi necessari per tutelare gli interessi generali dei cittadini come per la tutela dei diritti di associazione e di libertà sindacale, i servizi pubblici essenziali, il diritto di sciopero e il trattamento economico minimo da riconoscere verso i lavoratori.

Il settore turistico, d'altro canto, è da tempo riconosciuto come uno dei pilastri fondamentali dell'economia nazionale, contribuendo in modo significativo alla creazione di posti di lavoro e alla crescita economica in molte regioni d'Italia.

La sua natura caratterizzata dalle diverse sfaccettature rende il turismo uno dei settori più dinamici e complessi, soggetto a continue sfide e opportunità. In questo contesto, la regolamentazione delle relazioni industriali nel settore turistico riveste un'importanza cruciale, sia per garantire condizioni di lavoro dignitose per i suoi operatori che per promuovere la competitività e la sostenibilità a lungo termine.

Al cuore di questa regolamentazione troviamo i contratti collettivi, strumenti giuridici che stabiliscono le norme e i diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro all'interno di un settore specifico. Nel settore turistico, i contratti collettivi nazionali giocano un ruolo centrale nel plasmare le condizioni di impiego di migliaia di persone e nell'indirizzare le dinamiche di un settore in continua evoluzione. Tuttavia, la complessità e la diversità del turismo spesso richiedono una personalizzazione delle regole contrattuali per adattarle alle esigenze specifiche delle aziende e delle comunità locali. È qui che entrano in gioco i contratti integrativi aziendali e territoriali, che permettono di modellare ulteriormente le condizioni di lavoro a livello locale o aziendale, affrontando le sfide particolari di ciascun contesto. Attualmente rimangono diverse incognite relative agli accordi collettivi dati per l'appunto dal mancato intervento della Legge. In particolare, nel primo capitolo si

cerca di capire quali siano i soggetti regolati e a cui si possa applicare l'accordo collettivo nazionale, la natura del contratto collettivo e le relative funzioni analizzandone anche l'origine e l'evoluzione per terminare con l'efficacia soggettiva ed oggettiva ed i connessi criteri d'interpretazione.

Il secondo e terzo capitolo consistono nel punto principale della presente tesi e riguardano l'applicazione del CCNL dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo e tre contratti integrativi del settore alberghiero, di cui uno aziendale e due territoriali. Nello specifico ci si concentrerà nel fine di valutare le peculiarità di settore contenute nell'accordo collettivo nazionale e negli accordi integrativi aziendali del gruppo alberghiero Marriott International posto in contrapposizione a due accordi integrativi territoriali siglati con la Federalberghi per le strutture dell'isola di Ischia e per gli alberghi dell'isola d'Elba.

Il CCNL individuato risulta stipulato nel 2018 e quindi scaduto data la durata triennale di questo tipo di accordo. Nonostante la scadenza è importante ribadire che ha comunque validità sino alla stipula del successivo contratto ed il suo rinnovo è in corso di formazione. Al termine del secondo capitolo vi saranno dei cenni rispetto alla situazione attuale in merito al rinnovo del contratto nazionale.

Questa tesi si propone quindi di contribuire alla comprensione delle dinamiche complesse e degli equilibri che caratterizzano la regolamentazione delle relazioni industriali nel settore turistico, mettendo in luce l'importanza di un approccio flessibile e negoziale per affrontare le sfide e sfruttare le opportunità che questo settore in continua evoluzione offre.

## **CAPITOLO I - Contrattazione collettiva**

Con il termine contrattazione collettiva si distinguono gli accordi attraverso i quali le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali oppure anche i singoli imprenditori raggiungono intese al fine di ottenere delle regolamentazioni minime in materia di rapporto di lavoro. Nel presente capitolo verrà illustrata l'origine della contrattazione collettiva, la natura giuridica e le funzioni dell'accordo collettivo, l'efficacia del contratto collettivo e come sono regolamentati i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, a livello nazionale e decentrato. Ci si soffermerà sull'evoluzione della contrattazione collettiva dalla fine del diciannovesimo secolo fino al giorno d'oggi. Infine, verranno definiti i criteri di interpretazione del testo che compone l'accordo collettivo nazionale e integrativo.

### **1.1. Origine del contratto collettivo**

Tra la fine del diciannovesimo secolo e l'inizio del ventesimo, inizia ad affermarsi il fenomeno della contrattazione collettiva principalmente dovuto allo sviluppo dell'industria, difatti, si individua quel periodo in coincidenza con la prima rivoluzione industriale. In precedenza, alla nascita della contrattazione collettiva, data la situazione di dipendenza della forza lavoro rispetto ai datori, inevitabilmente la forza contrattuale dei datori di lavoro era maggiore rispetto a quella dei primi. Ciò implicava conseguenze negative per i lavoratori nel momento in cui venivano stabilite le condizioni di lavoro ed il relativo salario. Questi ben presto si resero conto che l'asimmetria contrattuale presente sul mercato del lavoro avrebbe potuto risolversi solamente attraverso la coalizione in gruppi, in modo da aumentare la propria forza contrattuale ed eliminare la concorrenza al ribasso tra i lavoratori. In questo modo poterono evitare che i singoli operai potessero accettare trattamenti

inferiori a quelli minimi quando si concludeva un contratto individuale di lavoro.<sup>1</sup> Nacquero di conseguenza nello stesso periodo le prime forme di sindacati consistenti in organizzazioni volontarie di lavoratori per la difesa dei propri interessi professionali.

La precedente citata industrializzazione insieme alla crescente alfabetizzazione del popolo ed ad un ordinamento politico liberale sono le precondizioni in cui affondano le radici della disciplina del diritto del lavoro e della contrattazione collettiva. Il precursore Vincenzo Steffenone, tipografo torinese, è passato alla storia come protagonista della prima esperienza conosciuta di contrattazione collettiva della tariffa, cioè del salario dovuto in cambio del lavoro operaio.<sup>2</sup>

Il concordato di tariffa nacque inizialmente con lo scopo di definire l'ammontare del salario all'interno di una fabbrica ma ben presto estese il proprio oggetto includendo la regolamentazione del rapporto di lavoro sotto altri aspetti quali mansioni del singolo lavoratore, orari, riposi e sanzioni disciplinari. Contemporaneamente, con la pretesa di ristabilire l'equilibrio tra le parti, nacquero anche le prime associazioni datoriali.

All'inizio del Novecento, l'ordinamento politico italiano era contraddistinto da caratteristiche di tipo liberale ed in questo periodo la legge prevedeva che il contratto collettivo potesse essere applicato solamente ai singoli lavoratori dei gruppi che aderivano esplicitamente al contratto attraverso la loro firma.

Nel caso di controversia per la mancata applicazione dei termini stabiliti si terminava la controversia con il risarcimento del danno causato ai lavoratori ma questi non potevano richiedere l'esecuzione del contratto.

Negli anni Venti l'ordinamento politico internazionale e quello italiano subirono un profondo mutamento dovuto alla venuta del fascismo e proprio per questo motivo il contratto collettivo liberale mutò a sua volta in un contratto di tipo corporativo.<sup>3</sup>

Il periodo in questione viene ricordato come un periodo storico buio nel quale i diritti delle libertà individuali vennero soppressi e limitati fortemente. Nel caso in esame anche i diritti a tutela dei lavoratori subirono una riduzione drastica, venne

---

<sup>1</sup> G. SANTORO PASSARELLI, diritto dei lavori, diritto sindacale rapporto di lavoro, 2013, Torino, Giappichelli editore).

<sup>2</sup> L.CASTELVETRI, Il profilo storico: dagli antichi concordati di tariffa alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale, in ADL 4-5/2010, pagg. 847-869.

<sup>3</sup> Legge 3 aprile 563/1926.

riconosciuta la facoltà al governo di poter attribuire *personalità giuridica di diritto pubblico* ad un unico sindacato per categoria professionale di lavoratori e datori di lavoro.<sup>4</sup> Dunque, nonostante le varie associazioni sindacali continuassero ad esistere, l'unico sindacato in grado di attuare le scelte in merito alla regolamentazione dei rapporti di lavoro era quello riconosciuto dal governo e, di conseguenza, utilizzato come strumento politicizzato per controllare i rapporti di lavoro.

Il contratto corporativo in quegli anni era insito di efficacia *erga omnes* e veniva riconosciuto effettivamente come fonte di diritto vincolando tutti i lavoratori compresi all'interno di una determinata categoria professionale; inoltre, questo tipo di contratto aveva valenza dominante risultava prevalente rispetto alle singole clausole di contratti individuali discordanti.

Nell'agosto del 1943, il contratto collettivo corporativo venne abrogato a seguito della caduta del regime fascista attraverso il Regio Decreto-legge n.721/1943 e a distanza di un mese venne siglato lo storico primo accordo sindacale, denominato come gli stessi autori che lo composero, "*Buozzi-Mazzini*". Questo ristabiliva la possibilità di costituzione delle *Commissioni interne aziendali* abolite dal contratto corporativo<sup>5</sup>, garantendo maggiore libertà ed equità in base alle differenze tra le aziende dei vari settori.

Altro punto fondamentale per il diritto del nostro Paese riguarda senza dubbio l'entrata in vigore della Costituzione nel 1948, la quale segna un punto di svolta per i diritti sindacali nazionali. Le regolamentazioni maggiormente rilevanti nel tema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva sono contenute negli art. 39, principio di libertà sindacale destinato alla parte dei lavoratori e art.18 che stabilisce la libertà di associazione per il lato dei datori di lavoro.

L'art. 39<sup>6</sup> della Costituzione emerge come un tentativo da parte del legislatore di

---

<sup>4</sup> G. GIUGNI, *Diritto Sindacale*, 2006, Bari, Cacucci Editore.

<sup>5</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Diritto dei lavori, diritto sindacale rapporto di lavoro*, 2013, Torino, Giappichelli editore).

<sup>6</sup> Art. 39 Cost. Italiana, «L'organizzazione sindacale è libera [cfr. art. 18]. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.».



risolvere i problemi attinenti all'autonomia privata nel contratto collettivo. Viene introdotto con esso il principio della libertà sindacale nel primo comma, mentre nei successivi commi, 2, 3 e 4 viene descritto un procedimento di regolamentazione ed istituzionalizzazione che le organizzazioni sindacali avrebbero dovuto seguire per essere riconosciute. Questo procedimento prevede che in seguito alla registrazione dei sindacati vi sia un effettivo riconoscimento della personalità giuridica e la garanzia del diritto alla contrattazione collettiva con efficacia nei confronti di tutti. Per diversi motivi politici e tecnici, i commi 3 e 4 del presente articolo non vennero mai attuati in quanto le organizzazioni sindacali interpretarono la volontà del legislatore di registrarle come una restrizione della libertà sindacale.

Un ulteriore elemento rilevante riguarda la CGIL che essendo l'organizzazione con il maggior numero di iscritti sarebbe stata, a detta delle dirette concorrenti, inevitabilmente avvantaggiata a discapito delle altre nella contrattazione, su tutte CISL si oppose fermamente a tale regolamentazione.

In seguito, vi fu un altro tentativo di rendere efficaci i contratti collettivi a livello generale attraverso il cd. Decreto Vigorelli, Legge 741 del '59 nel quale il governo venne incaricato per il recepimento dei contratti collettivi siglati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative attraverso l'emanazione di decreti legislativi. Tuttavia, a seguito dell'intervento della Corte costituzionale che si costituisce come istituto adito al controllo di queste fattispecie, fallì anche questo metodo.

In quegli anni la consuetudine delle varie associazioni datoriali e organizzazioni sindacali a livello nazionale era la stipula di contratti collettivi in base ai vari settori merceologici, tra questi i settori più rappresentativi data la composizione del tessuto imprenditoriale nazionale erano senza dubbio i settori metalmeccanico, chimico e tessile.

Nonostante non trovasse applicazione l'art. 39 della costituzione, i contratti collettivi stipulati rientravano nella sfera del diritto privato e vennero individuati come contratti "di diritto comune". Difatti, in questo modo poterono ottenere efficacia verso le parti che lo stipulavano, vincolandole.

Solamente a seguito dell'anno 1962, vennero stipulati dei contratti collettivi ad un ulteriore livello, quello aziendale, trovando applicazione come funzione integrativa

del contratto nazionale di lavoro<sup>7</sup>.

Questo secondo livello di contrattazione risultava complementare al primo, in quanto richiamava il livello superiore e lo integrava potendo derogare ai tempi solamente *in melius*, garantendo l'inderogabilità del contratto di livello superiore e stabilendo solo delle condizioni migliorative rispetto a quelle nazionali.

---

<sup>7</sup> G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori, diritto sindacale rapporto di lavoro*, 2013, Torino, Giappichelli editore).

## 1.2. Evoluzione della regolamentazione dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello.

La situazione economica nazionale dopo la fine della Seconda guerra mondiale era caratterizzata da un'elevata fragilità, ciò rendeva prioritario la tutela degli interessi comuni come la crescita economica e dell'occupazione. Di conseguenza, si era sviluppato un sistema di accordi collettivi di tipo centralizzato che lasciava libere alle intese aziendali solo alcune clausole destinate a pochi lavoratori.

Dagli anni Sessanta, tramite l'accordo tra le federazioni sindacali metalmeccaniche e le associazioni datoriali iniziò a diffondersi la cosiddetta *contrattazione articolata* composta dal livello nazionale di categoria, livello di settore e il livello decentrato aziendale tutte sottoposte da un vincolo gerarchico dato il campo di applicazione soggetto a clausole di rinvio. Il coordinamento dei diversi livelli contrattuali fino al famoso *autunno caldo* del 1968 prevedeva una *funzione ordinante* e dominante del contratto nazionale su quello aziendale. Quest'ultimo veniva delegato alla regolamentazione di alcune clausole relative a materie specifiche legate all'attività aziendale; al contratto aziendale, invece, era attribuita una *funzione di integrazione*<sup>8</sup>. I motivi delle proteste susseguitesisi durante il periodo definito come "autunno caldo" vennero ricondotte anche ad un'eccessiva burocratizzazione delle organizzazioni sindacali; con l'obiettivo di snellire questi processi venne meno l'articolazione presente nei vari livelli che prevedeva dei vincoli di tipo gerarchico ma si instaurò un ulteriore problema consistente nella contrattazione decentrata non vincolata e priva di coordinazione con il livello nazionale.

Per ovviare a queste problematiche, nel 1970, tramite l'introduzione dello Statuto dei Lavoratori<sup>9</sup> si è cercato di limitare il numero di contratti decentrati e di dare importanza alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative che avevano il potere di stipulare i vari accordi collettivi, conferendogli in questo modo maggiori diritti.

Successivamente, per via della recessione economica e della crisi petrolifera che

---

<sup>8</sup> L. GALANTINO, Diritto sindacale, 2014, Ed. Giappichelli.

<sup>9</sup> Legge 300 del 20 maggio 1970.

colpì duramente l'economia, il Governo decide di intraprendere, attraverso l'applicazione del Protocollo Scotti, una politica di ricentralizzazione e limitazione della contrattazione decentrata in modo da riuscire a controllare l'emergenza dell'inflazione e di conseguire gli obiettivi prefissati<sup>10</sup>.

Il Governo, per la prima volta, si inserì con il fine di regolamentare la contrattazione collettiva tra le maggiori organizzazioni sindacali e datoriali creando in questo modo una sorta di schema triangolare. Furono inoltre inserite delle clausole di non ripetibilità secondo cui le materie già trattate nei contratti collettivi nazionali non potevano essere modificate dai contratti decentrati<sup>11</sup>.

Come appena citato, alla fine degli anni Settanta l'economia globale veniva da una pesante crisi economica e incombeva la necessità di offrire una sempre maggiore flessibilità al mondo del lavoro per garantire competitività in materia di lavoro anche a livello internazionale. Di conseguenza, fu necessario il ritorno ad un decentramento contrattuale al fine di garantire la flessibilità richiesta dalle diverse caratteristiche nelle varie tipologie di attività aziendali.

Nel corso degli anni Novanta, gli assetti politici europei subirono un ulteriore notevole mutamento attraverso l'entrata in vigore del trattato di Maastricht; il quale iniziava a decretare i cambiamenti radicali di un mercato comunitario ed una moneta unica per i Paesi appartenenti all'Unione Europea. L'Italia dovette recepire il trattato comunitario ed attraverso la sigla del Protocollo Ciampi il 23 luglio 1993, impostò una serie di riforme con l'obiettivo di adeguare gli assetti nazionali a quelli teorizzati nel trattato. Anche il mercato del lavoro subì notevoli cambiamenti attraverso le modifiche della struttura contrattuale. Al fine di favorire la ripresa economica ed un incremento produttivo venne implementato un sistema maggiormente decentrato rispetto al precedente.

Il protocollo Ciampi definì formalmente la suddivisione della contrattazione collettiva in due livelli, quello nazionale centralizzato e quello decentrato suddiviso tra aziendale e territoriale. Venne stabilita una durata dei contratti maggiore (quattro anni), rispetto ai tre del precedente tranne per quanto riguardava la parte retributiva che fu stabilita in due anni. Il motivo di tale decisione si riconduce alla

---

<sup>10</sup> A. PERULLI, in RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO, vol. 1, pp. 163-177 (ISSN 0393-2494).

<sup>11</sup> Protocollo Scotti, 1983.

rimozione della cosiddetta scala mobile con l'accordo interconfederale del 1992, meccanismo che prevedeva l'aggiustamento automatico dei salari dei lavoratori in base all'aumento dei prezzi calcolato tramite indice ISTAT. In questo modo, venne attribuita alla contrattazione collettiva la funzione di adeguamento dei contratti confrontando l'aumento dell'inflazione susseguitasi nel biennio precedente e l'inflazione programmata dalla politica monetaria. Date le clausole di non ripetibilità, nel contratto decentrato non potevano essere modificate le clausole già stabilite in quello nazionale; quindi, nel contratto di livello inferiore potevano solamente essere definiti eventuali premi in base ai risultati o gli obiettivi stabiliti a livello locale.

La suddivisione delle materie trattabili nel contratto collettivo decentrato era stabilita tramite clausole di rinvio dal nazionale. Inoltre, il protocollo prevedeva il collegamento tra le organizzazioni sindacali stipulanti a livello nazionale con le rappresentanze sindacali unitarie<sup>12</sup> a livello locale, vincolandone un terzo dei posti dichiarati non eleggibili, nonché la possibilità di contrattare anche alle strutture locali delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti nazionali.

Ne deriva che il sistema di relazioni industriali ed il contratto collettivo nazionale uscente dopo il protocollo del 1993 era molto rafforzato sotto diversi punti di vista che variano dall'organizzazione tra i vari livelli, l'autonomia riservata alla contrattazione e la flessibilità garantita dalle riforme.

Sotto altri punti di vista il contratto collettivo nazionale ha presentato alcune criticità; la diffusione soprattutto dei contratti aziendali a discapito di quelli territoriali, ha causato un problema nella copertura del numero di imprese che poterono adottare le disposizioni previste dai contratti aziendali. È noto, infatti, che questi possano essere siglati solamente all'interno di aziende perlomeno di medie dimensioni<sup>13</sup>, evitando le imprese piccole che però rappresentano la grande maggioranza del tessuto imprenditoriale nazionale.

Le maggiori organizzazioni sindacali, fino a quel momento possedevano rilevanza di tipo politico, soprattutto CGIL e CISL si scontravano avendo ideali appartenenti a poli opposti.

---

<sup>12</sup> Organismo a livello aziendale (dette anche R.s.u.) istituito proprio con il Protocollo del 1993, in sostituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

<sup>13</sup> Almeno 15 dipendenti, tuttavia sono molto più diffusi nei gruppi aziendali o aziende di dimensioni rilevanti.

La volontà del legislatore di riuscire a muovere le organizzazioni in un'unica direzione sembrava essere utopistica. Già dall'inizio del nuovo millennio le varie confederazioni iniziano ad avere delle difficoltà nell'individuare dei comuni accordi in merito ai rinnovi dei contratti nazionali di categoria, questi ritardi quindi provocano delle problematiche organizzative e di efficacia anche per il livello inferiore decentrato. CGIL non sigla degli importanti rinnovi nei primi anni duemila nei settori metalmeccanico e terziario; nascono per questo motivo le prime intese separate tra le confederazioni.

In seguito alla grande crisi economica del 2008 i sindacati hanno iniziato a strutturare una riforma del Protocollo e quindi della contrattazione collettiva. Risultava necessario rispondere alla situazione di condizione economica molto precaria garantendo un ruolo più rilevante alla contrattazione di secondo livello.

Viene così siglato l'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009 da parte delle principali organizzazioni sindacali, ad eccezione proprio di CGIL la quale si rifiuta di approvare la riforma sostenendo che l'accordo Quadro non tutelasse il salario reale. Il fine principale dell'accordo come ribadito, è quello di garantire maggiore flessibilità al mercato del lavoro attraverso il decentramento contrattuale.

Inoltre, all'interno dell'accordo vi era un'intenzione di razionalizzare i contratti nazionali, riducendone il numero ed ampliandone il campo di applicazione. In questo modo anche la contrattazione di secondo livello sarebbe inevitabilmente aumentata per rispondere alle diverse esigenze delle aziende coinvolte.

Confermata la suddivisione nei due livelli della contrattazione collettiva, viene meno la precedente durata degli accordi collettivi stabilita in quattro anni per la parte normativa e di due per quella riguardante la retribuzione, stabilendo la durata comune per entrambe le parti ed in entrambi i livelli, pari a tre anni, punto che nei successivi accordi interconfederali non viene contestato; dunque, tuttora la durata contrattuale degli accordi collettivi si basa su un triennio. Il motivo principale di questa variazione fu senz'altro la necessità di fornire una maggiore stabilità ed una semplificazione al rinnovo agli accordi, difatti, nella durata biennale si rischiava di bloccare il rinnovo per via della costante conflittualità durante le trattative che rendevano difficoltoso giungere ad una situazione comunemente divisa.

L'accordo interconfederale del 2009, come l'accordo del 1993, comprende una previsione di un maggiore accentramento rispetto al precedente tant'è che è definito

come un modello di decentramento controllato. Modello secondo il quale il livello decentrato poteva regolamentare in delega dal contratto nazionale solo materie non espressamente trattate in modo che i due livelli non si sovrapponevano.

Tra i punti trattati dal presente accordo interconfederale vi sono il mantenimento del potere d'acquisto dei lavoratori nonostante i costanti aumenti inflazionistici ovvero il valore reale delle retribuzioni, lo snellimento delle procedure di rinnovo contrattuale collettivo, l'ambito di applicazione del contratto decentrato e soprattutto la facoltà di derogare in peius al fine di ottenere un maggior livello occupazionale e migliorare il tema dell'armonizzazione tra pubblico e privato in tema di rappresentanza e rappresentatività<sup>14</sup>.

Per quanto riguarda l'aumento automatico dei salari viene sostituito il precedente meccanismo di aumento in base al tasso inflazionistico programmato con un nuovo indice denominato IPCA in base al quale venivano presi in considerazione gli andamenti dei prezzi al consumo armonizzati tra i Paesi dell'Unione Europea eliminando la contaminazione dei prezzi dei prodotti energetici caratterizzati da elevata volatilità. Venne considerato anche un meccanismo integrativo per il recupero dell'eventuale differenza tra l'indice considerato e l'inflazione reale.

Un ulteriore punto a favore dei lavoratori nella contrattazione integrativa a seguito dell'Accordo Interconfederale del 2009 ci fu con l'introduzione dell'elemento economico di garanzia. Questo strumento garantiva ai lavoratori l'erogazione di una certa somma nel caso in cui il premio di risultato non fosse compreso e legittimato dal contratto integrativo, nonché delle sanzioni nel caso non fosse previsto l'elemento dei premi di risultato<sup>15</sup>.

Il maggior risultato per l'obiettivo del decentramento si ottenne con l'inclusione delle cosiddette *clausole d'uscita*. Mediante queste clausole il contratto nazionale demandava all'integrativo la regolamentazione di materie già trattate, anche in senso peggiorativo, purché fosse destinata al miglioramento della situazione economica o dell'occupazione. Era comunque stabilito che alcune materie non potessero rientrare nella regolamentazione di queste clausole, tra queste si individuano il salario minimo, le ferie e le disposizioni inderogabili di legge.

---

<sup>14</sup> R. PESSI, *Prospettive evolutive delle rivoluzioni industriali in Italia: la riforma degli assetti contrattuali*, 2009, Giuffrè, Milano.

<sup>15</sup> V. FERRANTE, *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note* in Arg. Dir. Lav., 2009.

A seguito del dissenso e della mancata firma della CGIL all'Accordo Interconfederale del 2009 e alla crisi delle relazioni industriali italiane dopo la vicenda Fiat<sup>16</sup>, risultava necessario un nuovo Accordo che ripristinasse la certezza nel sistema della contrattazione collettiva. Per questo motivo l'Accordo Interconfederale del 2011 segna un'importante punto di svolta nell'attribuzione di valore verso i soggetti stipulanti stabilendo un criterio di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali stipulanti, evitando a soggetti non rappresentativi di siglare accordi che potrebbero portare a fenomeni di dumping contrattuale. I soggetti stipulanti "hanno deciso di volere contratti, soprattutto aziendali, giuridicamente validi e impegnativi per tutti i lavoratori, a partire, però, da presupposti giuridici ovviamente diversi e, imperniati sul presupposto centrale della rilevanza della rappresentatività sindacale ai fini della stipula e dell'efficacia dei contratti collettivi"<sup>17</sup>. Assume un ruolo fondamentale da un lato la rappresentatività dei soggetti e dall'altro l'effettività di tale rappresentanza definita come l'attribuzione del mandato. L'accordo interconfederale ha stabilito esplicitamente come limite inferiore alla possibilità di contrattare la rappresentatività almeno pari al 5% del totale dei lavoratori a cui si applica il CCNL. Percentuale che viene calcolata su coefficienti già noti alla pubblica amministrazione che riguardano la consistenza associativa certificata dall'INPS e la percentuale di consenso nelle elezioni delle RSU. La seconda e la terza clausola dell'accordo, inoltre, sembrano contrastanti in quanto chiariscono la funzione del contratto nazionale di identificare una retribuzione univoca e uguale per i lavoratori appartenenti a qualsiasi settore, ma per il contratto

---

<sup>16</sup> In seguito alla richiesta da parte di Fiat di derogare al CCNL al fine di aumentare la produttività e ridurre l'assenteismo, UIL e CISL firmano l'accordo integrativo mentre CGIL si rifiuta. Viene indetto un referendum per convalidare l'accordo ed i lavoratori approvano con una maggioranza composta soprattutto da lavoratori impiegati (c.d. "Colletti bianchi"). Si stabilisce una situazione in cui sono presenti diversi CCNL, uno siglato dalle tre organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed uno separato (siglato da CISL e UIL in cui si poteva derogare al CCNL). La condotta di FIAT viene definita antisindacale in seguito all'applicazione del contratto separato a tutti i dipendenti inclusi quelli iscritti alla FIOM (CGIL). FIAT riesce a uscire dal sistema delle relazioni sindacali creando una nuova società, non iscritta a Federmeccanica di Confindustria, interamente controllata da Fiat Holding nominata Fabbrica Italia, nella quale vengono ceduti i contratti dei lavoratori. In questo modo, Fiat poté applicare il contratto sottoscritto a livello di gruppo. Una grave conseguenza di ciò sarebbe l'impossibilità di Fiom di avere delle rappresentanze sindacali in azienda. La Corte Costituzionale per ovviare a questa problematica con la propria sentenza ha dichiarato l'incostituzionalità dell'Art.19 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) nella parte in cui non prevede che sia consentito di costituire RSA anche ai sindacati che, pur non firmatari, abbiano partecipato alla contrattazione.

<sup>17</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *"Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011"*, 2011, Bollettino Adapt (ALLEVA, *Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011*, 2011).



aziendale una diversa e specifica retribuzione. Sembra chiaro che, ancora una volta, le parti spingano verso una sempre maggiore applicazione dei contratti aziendali come anche un maggiore spazio di manovra per questi. Un'ultima nota di rilievo da citare riguarda la clausola numero sette<sup>18</sup> dell'AI<sup>19</sup> del 2011, ovvero la possibilità di derogare<sup>20</sup> *in peius* sia quando il CCNL preveda limiti e procedure sia quando non regola nulla in merito ad una materia. Resta fermo il criterio di ordine gerarchico secondo cui il contratto a livello nazionale prevale sull'integrativo, permettendo a sua volta di essere derogato o di regolare attraverso esplicita delega le materie non trattate.

L'AI del 2014, definito anche "Testo Unico sulla Rappresentanza", ha definito la valutazione della rappresentanza, la quale si basava su un confronto tra diverse parti e terminava la misurazione nell'ambito di ciascun contratto collettivo. Questo approccio ha portato all'emergere di altre entità rappresentative, oltre ai sindacati tradizionali, che rappresentavano solo una parte limitata dei lavoratori, anche se predominante in un ambito specifico e limitato. Queste organizzazioni di lavoratori potevano anche collaborare e stipulare contratti collettivi con rappresentanti dei datori di lavoro che si discostavano dalle principali organizzazioni come Confindustria, Confcommercio e Confartigianato. Tale situazione ha favorito una progressiva frammentazione della rappresentanza da parte dei datori di lavoro,

---

<sup>18</sup>Clausola 7: "I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo".

<sup>19</sup> Accordo Interconfederale.

<sup>20</sup> Occorre precisare la distinzione tra delega e deroga. La prima ritiene che la materia non venga regolamentata dal contratto nazionale o dalla legge ma viene stabilita dal contratto integrativo, vengono solo stabiliti l'oggetto e i criteri da legge e contratto nazionale. La seconda, invece, che una materia già trattata dal contratto nazionale possa essere modificata se stabilito dall'AI. La deroga, tuttavia, non ammette modifiche alla Legge.

grazie alla possibilità di stipulare contratti eccezionali che comportavano una significativa riduzione dei costi del lavoro, nonché una maggiore flessibilità e produttività nell'offerta di lavoro. Ciò ha causato un aumento dei contratti collettivi che riguardano settori sempre più specifici. Ciò ha portato al fenomeno già citato del "dumping contrattuale", in cui i datori di lavoro sono poco attratti a rinnovare i contratti collettivi firmati dai sindacati tradizionali in favore di altri definiti "pirata" che contengono condizioni più vantaggiose per la parte datoriale a discapito di quella dei lavoratori.

L'ultimo degli Accordi Interconfederali tra Confindustria e le maggiori organizzazioni sindacali è stato siglato il 9 marzo 2018. L'obiettivo di questo accordo era duplice. Da un lato, si mirava a ripristinare l'importanza della politica di concertazione come risposta al periodo di deregolamentazione evidente nei precedenti accordi siglati negli ultimi anni, che avevano portato alla perdita di rilievo della contrattazione collettiva. D'altro canto, si intendeva reagire al caos del sistema di contrattazione fino a quel momento implementato, che aveva portato alle conseguenti pratiche di contratti collettivi *pirata*<sup>21</sup>.

Viene subito confermata, nella prima sezione, la contrattazione su due livelli, in cui la contrattazione nazionale è responsabile di garantire trattamenti economici e normativi uniformi per tutti i lavoratori del settore. Questo viene realizzato attraverso lo strumento del trattamento economico complessivo (TEC), considerando soprattutto come base il trattamento economico minimo (TEM) e in seguito le componenti economiche, inclusi i benefici sociali, che sono comuni a tutti i lavoratori del settore. La contrattazione di secondo livello, d'altro canto, è incaricata di introdurre trattamenti economici legati ad obiettivi di crescita e produttività aziendale.

In secondo luogo, viene definita l'importanza della partecipazione a livello strategico nelle aziende da parte delle organizzazioni sindacali in virtù della protezione degli interessi dei lavoratori.

---

<sup>21</sup>Liso, *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, Bollettino Adapt 2018.

### 1.3. La natura giuridica e le funzioni del contratto collettivo

Negli anni '50 la dottrina dell'autonomia privata collettiva prevalse, in assenza di una legge che regolamentasse l'attività sindacale, su altre dottrine grazie al fatto che l'impostazione privatistica consentì di agire ai sindacati per la produzione dei contratti collettivi, nonostante non fossero associazioni riconosciute. Questi poterono operare in assenza di espressa regolamentazione in qualità di rappresentanti dei lavoratori espressamente iscritti attraverso il conferimento del mandato, attraverso gli strumenti del contratto collettivo che al tempo era inteso come contratto di diritto comune e lo strumento dello sciopero utilizzato come diritto di protesta verso il datore di lavoro in virtù della tutela dei lavoratori.<sup>22</sup>

In seguito, la legge ha attribuito diverse funzioni al contratto collettivo. Nei pochi interventi in materia di relazioni industriali, attraverso la legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali del 1990 o sui licenziamenti collettivi dell'anno seguente, si intendeva attribuire alle parti la funzione di perseguire un obiettivo ben delimitato dalla normativa. In questo caso attraverso il rinvio alla regolamentazione collettiva da parte della legge, le disposizioni delle parti si considerano con efficacia generale e costituiscono un elemento vincolante anche per i lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti oppure iscritti ad uno dissenziente. Le definizioni del contratto collettivo come atto di autonomia privata risultano in parte inadeguate e limitanti poiché le funzioni che gli sono attribuite vanno ben oltre l'autonomia privata delle parti.

Nell'ordine di definire la natura e le funzioni del contratto collettivo si evidenzia che la principale manifestazione dell'attività sindacale trova forma nella contrattazione collettiva e concretamente nei vari contratti collettivi che siano nazionali o decentrati. Le organizzazioni sindacali sono i soggetti artefici della contrattazione collettiva, d'altro canto nascono con lo scopo primario di ottenere delle condizioni

---

<sup>22</sup> G. Santoro Passarelli, *"Sulla natura giuridica del contratto collettivo di diritto comune"*, 2010, Rivista italiana per le scienze giuridiche, Facoltà di Giurisprudenza della Sapienza Roma.

migliori sotto diversi punti di vista per i lavoratori ed attraverso i contratti collettivi nazionali ne stabiliscono i minimi retributivi.

Una definizione di contratto collettivo si riscontra in un atto negoziale riconosciuto tra le parti che trascrive l'accordo raggiunto tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e organizzazioni datoriali, o anche singoli imprenditori nei casi decentrati. Nonostante venga citato nell'art.39, il contratto collettivo non venne regolamentato da leggi ordinarie riguardo a nessuna delle sue caratteristiche, per questo motivo non può essere considerato un contratto tipico, rientrando nelle tipologie riconosciute dall'art. 1322 c.c.<sup>23</sup> che stabilisce la possibilità di concludere contratti non delineati se l'obiettivo è di realizzare interessi degni di tutela.

L'art.39 della Costituzione viene identificato come una delle poche regolamentazioni poste dal Governo alla contrattazione collettiva e, come anticipato in precedenza, sancisce il principio di libertà sindacale. Questo sembra porsi in contrasto con le precedenti norme; tuttavia, si ritiene che le già menzionate norme non rientrino in quanto stabilito al c. 4 dato che manca proprio il requisito fondamentale della registrazione. Inoltre, secondo una sentenza della Corte costituzionale<sup>24</sup> gli accordi sindacali che individuano le prestazioni indispensabili per i servizi essenziali assolvono a disposizioni di legge e quindi si sottraggono dall'applicazione dell'art.39 operando come fonti di diritto *extra ordinem*.

Il medesimo articolo, si evidenzia, non pone in definizione l'oggetto dell'attività sindacale e non definisce nemmeno le funzioni del contratto collettivo mentre in altri casi è la legge che limita l'attività dei sindacati a determinati scopi, come per i servizi essenziali. Dunque, risulta significativo il fatto che per attribuire efficacia generale agli atti dei sindacati debbano incidere su interessi generali oltre alla particolare unicità della disciplina in questione. È necessario prendere atto delle diverse tipologie di funzioni che si attribuiscono al contratto collettivo, le quali incidono anche sulla natura giuridica dell'atto e inevitabilmente sull'efficacia oggettiva.

La facoltà di operare in delega alla legge sembrerebbe distinguere gli atti delegati rispetto a quelli prodotti in autonomia durante la contrattazione collettiva. Quindi, i

---

<sup>23</sup> Art. 1322 c.c., comma 2 "Le parti possono anche concludere contratti che non appartengano ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico".

<sup>24</sup> Corte cost., 18 ottobre 1996, n. 344 in *Dir. lav.*, 1996, I, 421.

contratti collettivi che perseguono il fine delimitato da una specifica legge si distinguono dagli atti di autonomia privata costituendosi come fonti di natura sindacale<sup>25</sup>.

È indubbio che riconoscere la natura di fonte ad un atto non esclude la funzione naturale del contratto collettivo di composizione di interessi contrapposti intesa come strumento di autoregolamentazione di rapporti tra forza economiche e gruppi sociali contrapposti<sup>26</sup>. La contrattazione collettiva, quindi nacque a seguito delle pressioni sui datori di lavoro da parte dei gruppi organizzati dei lavoratori come conquista giuridica del mondo del lavoro sull'industrialismo<sup>27</sup>. Questa funzione ha garantito benefici non solamente per il lato debole dei lavoratori ma anche per il lato imprenditoriale garantendo una notevole diminuzione degli scioperi e l'aumento di produttività nei luoghi di lavoro<sup>28</sup>.

Un'ulteriore particolarità del contratto collettivo riguarda la sua formazione; infatti, a differenza dei normali contratti conclusi tra privati, i suoi rinnovi periodici possono portare a modifiche anche solamente parziali di alcune parti oppure lasciarne invariate altre andando in questo modo a comporre una disciplina stratificata nel tempo che non sostituisce di volta in volta il precedente contratto.

Riassumendo, la natura dei contratti collettivi è totalmente di tipo privatistico e sono disciplinati unicamente dal Codice civile negli articoli che trattano i contratti, specialmente in quelli che disciplinano i contratti atipici, non essendo prevista una specifica regolamentazione di legge. Solamente quando citato in alcune leggi viene ricondotto alla disciplina prevista dalle specifiche leggi.

Le caratteristiche del contratto collettivo lo accomunano ad un contratto di tipo normativo, in quanto in previsione di futuri rapporti viene determinata una regolamentazione che obbligherà le parti al rispetto delle condizioni minime stabilite. Questa comparazione è tuttavia contestata da parte di un'autorevole parte di dottrina, tali autori sostengono che non potrebbe essere comparato ad un contratto normativo in quanto non è destinato a regolamentare degli specifici rapporti ma si dirige verso un indistinto ed impossibile da determinare numero di

---

<sup>25</sup> CRISAFULLI, *Fonti del diritto*, in *Enc. dir.*, vol. XVII, Milano, 1968, 938.

<sup>26</sup> TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, *Diritto delle relazioni industriali*, fasc. 3, 1° settembre 2022, p. 789, *De Jure*.

<sup>27</sup> GALIZIA, *Il contratto collettivo di lavoro*, *Pierro*, 1907, p. 8.

<sup>28</sup> RATTO, *Contro una legge sul contratto di lavoro*, pp. 3 e 5.

rapporti futuri. Dunque, a prescindere dalla natura a cui si accosta, la funzione determinante è quella di stabilire un accordo in grado di definire le regole nei rapporti di lavoro di determinate categorie professionali<sup>29</sup>.

Una ulteriore fondamentale funzione del contratto collettivo è quella obbligatoria, invero alcune clausole contenute hanno la funzione di regolare i processi di contrattazione ed i rapporti tra le stesse organizzazioni sindacali partecipanti alla contrattazione collettiva.

Tra queste clausole si individuano, ad esempio, la previsione della costituzione di Enti bilaterali, l'attribuzione della risoluzione di controversie di fronte a collegi arbitrali, l'obbligo di comunicazione e consultazione sindacale o clausole di tregua nei periodi in cui sono in corso le trattative di rinnovo dei contratti collettivi.

Per quanto concerne la forma contrattuale, questa risulta essere condizionata dalla funzione normativa che viene attribuita al contratto collettivo, implicitamente questa presuppone che venga stipulato per forma scritta. Tuttavia, non essendo mai stato regolamentato questo istituto, vengono considerati validi ed efficaci anche i contratti stipulati con altre forme, tra cui anche quella orale. In ogni caso, per quest'ultima modalità, rimane la difficoltà in caso di controversia di determinarne l'effettiva applicazione.

In quanto, a titolo esemplificativo, nelle aziende sarebbe necessario dimostrare il comportamento concludente da parte del datore di lavoro nell'applicare implicitamente quanto predisposto dal contratto collettivo di settore.

Vi è la necessità di considerare il contratto collettivo in base alle variegata e mutevoli funzioni che esso comprende per comprendere quali siano gli andamenti prevedibili in futuro. Difatti i cambiamenti a livello strutturale della odierna società portano il sistema delle relazioni industriali attraverso una crisi della rappresentanza delle varie forme di lavoratori. Al giorno d'oggi, difatti, non si riscontra come in passato la classica figura dell'operaio ma vi è una folta diramazione delle figure professionali nate anche a seguito della crisi pandemica che non sono regolamentate e rappresentate negli attuali contratti collettivi.

---

<sup>29</sup> C. Zoli, *“Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole”*, Saggio in *Le Fonti del diritto del lavoro*, 2010.

## 1.4. Efficacia del contratto collettivo

L'incognita sull'oggettiva natura attribuibile al contratto collettivo crea un'incertezza sull'effettiva applicazione dell'istituto ai vari soggetti. Il problema dell'efficacia del contratto collettivo è strettamente correlato alla natura di quest'ultimo; difatti, nascono due principali problematiche connesse a questo tema, l'efficacia soggettiva ovvero quali siano i soggetti vincolati e l'efficacia oggettiva quindi il rapporto tra il contratto collettivo e quello individuale.

L'art.39 Cost. prevedeva un'efficacia soggettiva erga omnes, ma come precedentemente accennato, la sua mancata applicazione nella pratica per via del rifiuto delle varie organizzazioni sindacali all'adempimento procedurale previsto ha conseguito l'inapplicabilità generalizzata dei contratti collettivi.

In precedenza, i contratti collettivi di lavoro o altri accordi sindacali validi su scala nazionale, assumevano efficacia erga omnes, ovvero per tutti i lavoratori, soltanto se recepiti in un Decreto del Presidente della Repubblica o altro atto normativo<sup>30</sup>.

Attualmente, invece, come stabilito in seguito all'Accordo Interconfederale del 2011 il contratto collettivo risulta applicabile ai lavoratori aderenti ai rispettivi sindacati maggiormente rappresentativi e firmatari degli accordi che conferiscano il mandato tramite il pagamento della quota associativa. Il contratto di diritto comune, in questo senso, trova la sua piena applicazione nei confronti delle parti che lo sottoscrivono. La condizione di associazione al sindacato assume un ruolo fondamentale per l'applicazione degli accordi ai lavoratori; tuttavia, è necessario che anche i datori di lavoro siano iscritti all'associazione datoriale che ha concluso l'accordo. Si riconosce che il datore di lavoro iscritto al sindacato ha sempre l'obbligo di applicare il contratto collettivo di riferimento a tutti i propri dipendenti<sup>31</sup>; questo può essere applicato anche ad un lavoratore non iscritto ma non deve essere dissenziente.

Nel caso di un datore non iscritto al proprio sindacato, potrà comunque essere

---

<sup>30</sup> Cassazione, sentenza n. 1175/1993.

<sup>31</sup> Cassazione, sentenza n.7566 del 13 agosto 1997.

applicato il contratto collettivo nel caso in cui ci sia una manifestazione esplicita o un comportamento concludente.

L'unico caso di efficacia soggettiva generalizzata del contratto collettivo trova applicazione grazie alla giurisprudenza in materia di retribuzione. Viene riconosciuto tramite l'art.36<sup>32</sup> della Costituzione il limite inferiore per il salario quello stabilito nei CCNL<sup>33</sup> di settore, identificandolo come una retribuzione degna e sufficiente verso il lavoratore.

Riassumendo, l'efficacia del contratto collettivo può essere estesa anche a chi non aderisce a una delle associazioni sindacali che lo ha stipulato, ma solo in limitate ipotesi.

Se il contratto individuale contrasta con norme di legge in materia di retribuzione, il giudice stabilisce il salario considerando le condizioni di trattamento economico contenute nel contratto collettivo.

L'efficacia del contratto collettivo si estende anche al lavoratore non aderente a un'associazione sindacale, salvo che questi non si opponga e al datore che, pur non aderendo all'associazione stipulante, manifesta con comportamenti concludenti, tramite clausola di rinvio o in forma esplicita la volontà di recepirne il contenuto.

Altra tematica rilevante, riguardante l'efficacia soggettiva dei contratti collettivi ed individuali; in sostanza, il dilemma consistente nell'inderogabilità del contratto collettivo su quello individuale.

Questo problema era stato risolto nel contratto corporativo rendendo il collettivo una vera e propria fonte del diritto. Con l'abrogazione del contratto corporativo, si è posta la difficoltà nello stabilire quale potesse essere l'accordo prevalente. Secondo l'art. 2077 c.c. risulta prevalente l'accordo collettivo nazionale solamente in caso di clausole peggiorative.

Per quanto riguarda le rinunce e le transazioni, con l'articolo 6 della Legge 533/73 si è posto un fondamento normativo, venne dichiarata la nullità nel caso di rinunce o transazioni che avessero ad oggetto disposizioni inderogabili degli accordi collettivi<sup>34</sup>, andando ad equiparare le norme imperative di legge con le disposizioni

---

<sup>32</sup> Art. 36 Cost. "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. ...".

<sup>33</sup> Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

<sup>34</sup> Art. 2113 c.c. in seguito alla modifica della Legge 533/73.



degli accordi collettivi e vincolando, a prescindere dalla volontà, i soggetti contraenti all'applicazione.

Il problema dell'inderogabilità riguardava unicamente le clausole che peggioravano la situazione dei lavoratori rispetto a quella collettiva, le clausole definite migliorative non sottostavano ad alcuna condizione di inderogabilità in quanto favorevoli allo scopo primario degli stessi contratti collettivi, ovvero ottenere delle migliori condizioni rispetto a quelle ottenibili dai singoli lavoratori. Con lo scopo di valutare se le condizioni del contratto individuale siano effettivamente migliorative rispetto al collettivo, nel diritto sindacale, si utilizza il criterio del conglobamento. Questo criterio prevede di considerare le varie clausole come una singola fattispecie indivisibile e determinare se il lavoratore abbia un effettivo guadagno dall'applicazione di suddette clausole rispetto a quelle collettive nel complesso. A seguito di alcuni avvenimenti storici per il diritto sindacale e di un periodo di profonda crisi in Italia<sup>35</sup> viene emanata la Legge n.148 del 14 settembre del 2011 dove nell'art.8 è prevista la possibilità di derogare agli accordi integrativi aziendali, *in peius*. Per la prima volta è permesso ad un contratto integrativo aziendale di disciplinare direttamente il rapporto di lavoro modificando la parte normativa del CCNL di settore<sup>36</sup>.

Continuando con la possibilità dell'inquadramento del contratto collettivo tra le fonti del diritto risulta necessario stabilire che un requisito fondamentale è sicuramente connesso all'efficacia generale. Di fatto, il contratto collettivo non essendo stato applicato l'art.39 c.4 della Costituzione non possiede tale requisito se non per le ipotesi delegate espressamente dal Governo alle parti componenti le relazioni industriali.

Parte della dottrina sostiene che l'efficacia generale degli accordi collettivi può derivare dal principio di effettività sindacale riconosciuto all'interno dell'art.39 c.1 della Costituzione in quanto è previsto che i contratti collettivi possono essere applicati anche ai lavoratori non iscritti ai sindacati. Tuttavia, è riscontrato che il

---

<sup>35</sup> Periodo di crisi economica dal 2008, nuovi accordi interconfederali e importanza crescente dei contratti integrativi aziendali a seguito del caso Fiat.

<sup>36</sup> D. LA MARCHESINA, "I rapporti tra contratti collettivi di lavoro: dal problema della derogabilità *in peius* alla contrattazione collettiva di prossimità", 2013, Network Maggioli Editore.

tasso di accettazione da parte dei consociati non raggiunga le soglie necessarie perché possa essere applicato come contratto di diritto comune con efficacia generalizzata. È comunque importante ribadire che nella composizione di detti atti, le parti considerano sempre più gli interessi generali e non solo quelli collettivi quando vengono conclusi gli accordi; quindi, ci si chiede tra gli operatori lavoristici se questo basti a considerare un contratto collettivo come fonte *sui generis* o *extra ordinem* e, di conseguenza, se il contratto collettivo prodotto dai sindacati può o meno avere efficacia generale anche nei casi non espressamente delegati dalla legge. È inoltre importante determinare l'efficacia di contratti collettivi non siglati da parte di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative come nel caso avvenuto con CGIL nel 2009 che scatenò le problematiche relative alla vicenda FIAT. In questa specifica circostanza è intervenuta la Corte costituzionale che, attraverso una sentenza, ha legittimato l'applicazione del contratto collettivo anche ai lavoratori iscritti al sindacato dissenziente ma che abbia partecipato alla contrattazione.

Infine, è importante citare che i dipendenti dell'impresa che adotta un contratto integrativo sono sottoposti ad efficacia generale dell'accordo qualora sia stato sottoscritto a maggioranza dei componenti delle RSU oppure se sottoscritto da RSA che corrispondano alla maggioranza dei lavoratori sindacalizzati dell'impresa, salvo in tal caso, la possibile conferma, a richiesta di una organizzazione sindacale o del 30% dei lavoratori, di un referendum confermativo<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011*, 2011, Pag.4, Bollettino Adapt.

## **1.5. Criteri di interpretazione del CCNL.**

Risulta coerente la prospettiva di visualizzazione del ruolo del contratto collettivo come "contratto normativo" ponendo l'attenzione rivolta verso due principali punti di interpretazione, profondamente intrecciati tra di loro, che sono emersi fin dai primi contributi diretti alla definizione giuridica di questo fenomeno.

Nel corso del tempo, questi aspetti sono stati progressivamente chiariti anche grazie all'evoluzione della giurisprudenza, che, complessivamente, è ancora valida nonostante non sia del tutto soddisfacente dal punto di vista della teoria sottostante. Da un lato, vi è la questione dell'efficacia legale del contratto collettivo, che riguarda sia il suo ambito soggettivo di applicazione consistente nel concetto di "erga omnes", che la sua forza vincolante rispetto al contratto individuale di lavoro ovvero la nozione di "inderogabilità". Dall'altro lato, si pone in discussione il rapporto controverso tra la disciplina collettiva e la norma di legge, sia riguardo al trasferimento di funzioni normative dalla legge al contratto, sia riguardo all'interazione tra queste due fonti. Inoltre, si cerca di definire se la disciplina collettiva debba essere considerata come mera espressione di autonomia negoziale privata o come fonte di diritto oggettivo, all'interno del sistema giuridico. In effetti, è su questo fronte che si è sviluppato e consolidato nel corso del tempo un intenso dialogo tra la giurisprudenza e la dottrina, particolarmente dalla fase successiva all'era delle corporazioni, con un aumento della complessità che è diventato più pronunciato a partire dalla stagione del diritto del lavoro durante la crisi. Questo dialogo serrato tra la creazione giurisprudenziale e l'approccio dottrinale rappresenta il naturale sviluppo rispetto al tema del ruolo giuridico del contratto collettivo.

Una volta definita l'efficacia oggettiva e soggettiva degli accordi collettivi, è importante definire come devono essere interpretati questi accordi dato che nella grande maggioranza delle volte non vengono allegati i verbali delle assemblee raccolti durante la contrattazione; dunque, risulta difficile comprendere la volontà delle parti in quegli specifici istanti.

Un'ulteriore difficoltà deriva dalla particolare natura del contratto collettivo nazionale dato che questo nel corso dei vari rinnovi periodici non viene sostituito integralmente dal successivo ma può anche essere modificato in maniera parziale, portando così il contratto collettivo ad una struttura sempre più stratificata nel tempo e risulta complesso intuire in passato quale fosse il fine iniziale di alcune disposizioni contenute.

È normale che alcune interpretazioni possano dunque ottenere un significato diverso da quello previsto dalle parti in base al mutamento del contesto sociale e dell'evoluzione delle organizzazioni sindacali. Inoltre, anche per quanto riguarda le clausole contenute all'interno dei contratti risulta difficile comprenderne a pieno il significato in quanto vengono spesso scritte e sottoscritte con un contenuto ambiguo<sup>38</sup>. Riassumendo, risulta chiaro che l'unico parametro a cui ci si riferisce per interpretare il contratto collettivo può essere solamente il testo dell'accordo e le note poste a verbale. Solamente in seguito possono essere considerati anche il contesto sociale in cui è stato stipulato tale accordo. In merito a ciò si condivide l'opinione espressa da Dell'Olio<sup>39</sup>, secondo il quale devono essere utilizzati i criteri soggettivi per interpretare l'accordo nella fase di formazione e nella fase precedente alla formulazione del testo con l'obiettivo di comprenderne la volontà delle parti, mentre optare per criteri oggettivi nell'analisi del testo effettivo oppure nel caso di clausole demandate dalla legge in delega al CCNL.

Anche nel Codice di procedura civile sono contenute delle definizioni sulla materia della contrattazione collettiva. Secondo Rusciano si starebbe oltrepassando la natura di contratto di diritto comune per il contratto collettivo anche senza un effettivo inquadramento tra le fonti di diritto<sup>40</sup>.

Attraverso l'art 420-bis del c.p.c. la Legge lascia libero arbitrio al giudice in caso di controversia legata all'applicazione e all'efficacia del contratto collettivo nella facoltà di poter sospendere il giudizio per lasciare alle parti la possibilità di giungere ad un accordo extragiudiziale che si definisce di interpretazione autentica<sup>41</sup>. Inoltre,

---

<sup>38</sup> G. GIUGNI, *Appunti sull'interpretazione di un contratto collettivo*, cit., 181.

<sup>39</sup> DELL'OLIO, *Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, 517.

<sup>40</sup> RUSCIANO, *La difficile metamorfosi*, cit., 1083.

<sup>41</sup> G. Santoro Passarelli, *"Sulla natura giuridica del contratto collettivo di diritto comune"*, 2010, *Rivista italiana per le scienze giuridiche*, Facoltà di Giurisprudenza della Sapienza Roma.

l'art. 360 c.3 del c.p.c. ammette il ricorso in Cassazione per violazione oppure per falsa applicazione delle clausole dei contratti collettivi nazionali<sup>42</sup>.

Questa disposizione conferisce al contratto collettivo nazionale un livello di importanza all'autonomia collettiva che può essere paragonato a quello delle leggi stesse. Questo è dimostrato dal fatto che la Corte di Cassazione compie un'interpretazione che ha l'intenzione di avere un impatto oltre i confini della disputa in cui la questione è stata sollevata e quindi con efficacia generale<sup>43</sup>.

In altre parole, la Corte di Cassazione svolge il ruolo di custode della coerenza giuridica, non solo per quanto concerne le leggi, ma anche per i contratti collettivi nazionali che regolamentano i rapporti tra datori di lavoro e dipendenti, sia nel settore privato che in quello pubblico.

Tuttavia, è importante sottolineare che le disposizioni procedurali citate non danno al giudice il potere di basare la propria valutazione su interpretazioni soggettive e arbitrarie del diritto in vigore. Questo potere non può essere eccessivamente ampio e insindacabile, in modo da sostituirsi indebitamente alle parti coinvolte e da rispettare il confine tra interpretazione del testo e giudizio sulla validità o invalidità delle clausole contrattuali in contrasto con le norme di legge inderogabili.

---

<sup>42</sup> Principio introdotto dall'art.2 D.lgs. numero 40/2006.

<sup>43</sup> LIPARI, *Le fonti del diritto*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 173.

## **CAPITOLO II - CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva, commerciale e turismo (Filcams, Fisascat, Uiltucs, 2018).**

L'obiettivo di questa tesi è quello di analizzare il contratto collettivo nazionale di lavoro dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva, ristorazione commerciale e turismo con lo scopo di individuare quali siano le aree maggiormente rilevanti trattate all'interno di esso e successivamente confrontarlo con un accordo aziendale per individuare le peculiarità e le motivazioni che contraddistinguono quest'altro lato della contrattazione collettiva.

È preso in considerazione il contratto stipulato ed attualmente scaduto, in quanto per via della criticità dell'attuale situazione economica post-pandemica sono necessarie ulteriori cautele ed analisi per individuare l'accordo che meglio possa soddisfare le esigenze di imprese e lavoratori. Attualmente, sono in corso le trattative tra le organizzazioni sindacali e quelle datoriali con lo scopo di rinnovare il CCNL che si esamina nel presente scritto.

### **2.1. Parte generale.**

Il presente contratto collettivo viene siglato dalle sigle sindacali nazionali maggiormente rappresentative il giorno otto febbraio 2018 e rinnova il precedente. Dal lato sindacale si individuano la Filcams di CGIL, Fisascat di CISL e UILTuCS mentre dal lato delle associazioni datoriali firmatarie si trova la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE), Associazione Nazionale della ristorazione collettiva e servizi vari (ANGEM), Legacoop produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi ed AGCI – Servizi. Il testo sottoscritto risulta composto da quindici titoli nei quali sono presenti duecento settantuno articoli e quattordici allegati approvati e

sottoscritti.

Le imprese coinvolte dal CCNL in questione sono numerose anche data la distribuzione e le tipologie di società presenti sul territorio nazionale, su un totale di 4.338.085 imprese italiane circa il 10% sono imprese collegate al turismo e ai pubblici esercizi, tra cui 226.855 sono configurati come esercizi ricettivi<sup>44</sup>. Inoltre, secondo le parti stipulanti il CCNL sono circa un milione i lavoratori interessati e coperti dal presente accordo<sup>45</sup>. Nell'anno precedente alla conclusione dell'accordo, quindi quello riguardante le trattative per il rinnovo, la situazione economica delle aziende turistiche si configurava in ripresa rispetto al passato ma con grandi danni causati dalla precedente crisi economica generando la diminuzione dei livelli occupazionali e condizionando in maniera negativa i bilanci delle imprese del settore. Un primo obiettivo prefissato dai soggetti stipulanti, quindi, è chiaramente la ripresa dell'occupazione settoriale e lo sviluppo dell'economia attraverso la crescita delle imprese turistiche. Viene posta come condizione fondamentale l'attribuzione di una maggiore flessibilità volta all'aumento della produttività mantenendo comunque una sempre maggiore tutela sulle professionalità.

Le parti stipulanti convengono nell'importanza di una costante promozione verso la concertazione ai vari livelli con l'obiettivo di confronto ed individuazione delle tematiche maggiormente rilevanti nei vari settori.

Al fine dell'ottenimento da parte dei datori di lavoro dei benefici previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro, oltre all'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali, è previsto che debba essere applicato integralmente il contratto nazionale, territoriale od aziendale siglato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Viene assegnata al contratto collettivo una funzione non più meramente regolatoria, bensì diviene un documento di riferimento ed inoppugnabile da parte di chi applichi il suddetto. L'obiettivo è chiaramente evitare il fenomeno che negli ultimi si è molto diffuso del dumping<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> Istat, *Capacità degli esercizi ricettivi*, 2020.

<sup>45</sup> *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo*, p. 23, 2018, Fisascat, Filcams e Uiltucs, Fipe, Angem, Confcooperative e AGCI.

<sup>46</sup> L'articolo dal titolo "Il dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi" di Giovanni Pigliararmi cita "Anche in questo ambito, infatti, si registra un crescente numero di contratti collettivi pirata che si pongono in netta concorrenza con il CCNL per i

La parte generale comprende i primi nove titoli ed è destinata a regolamentare tutti i rapporti di lavoro tra il lavoratore subordinato e il datore di lavoro rientranti nella sfera di applicazione in maniera eguale indipendentemente dalla natura dell'attività societaria.

Nel caso in esame, si individua nella parte prima del contratto collettivo nazionale di lavoro, presso l'art.1 del primo Titolo, la sfera di applicazione. Il contratto in questione è applicabile presso le aziende rientranti nei pubblici esercizi<sup>47</sup>, nella ristorazione collettiva, nella ristorazione commerciale, gli stabilimenti balneari, gli alberghi diurni ed i rifugi alpini.

Nella prima categoria, alla lettera a, rientrano i ristoranti di ogni tipologia come anche fast foods e ristoranti self-service nonché le osterie, trattorie e similari oppure gelaterie o chioschi di vendita di bibite; alla lettera b sono elencati locali notturni e sale ballo e similari, comprese sale da biliardo e bingo. Alla lettera c, i laboratori di pasticcerie, lettera d i ristori all'interno delle Autostrade, lettera e i ristori nelle stazioni ferroviarie, aeroportuali, marittime e le eventuali ditte appaltatrici, lettera f bar aziendali e similari.

Parte integrante del CCNL sono i diritti relativi all'informazione, a livello nazionale l'art.4 dell'accordo collettivo prevede un incontro a cadenza annuale tra le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali stipulanti, solitamente fissato nei primi tre mesi dell'anno. L'obiettivo dell'incontro è quello dello scambio di informazioni relative all'andamento dei settori, le prospettive di sviluppo e i livelli occupazionali. Durante questi incontri le parti potranno cercare di proporre iniziative tendenti alla valorizzazione e allo sviluppo delle professionalità dei lavoratori tenendo anche conto delle condizioni del mercato del lavoro. Inoltre, dettati dall'impellente problema del cambiamento climatico e delle iniziative anche a livello europeo in merito alla green economy e alla conservazione dell'ambiente sono promosse delle politiche di rinnovamento dei settori dettate alla preservazione dell'ambiente. Gli articoli 5 e 6 trattano del medesimo tema ma a livelli diversi,

---

dipendenti da aziende dei settori Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo, rinnovato l'8 febbraio 2018 da Fipe, Angem, Legacoop Produzione e servizi, Federlavoro e servizi, Confcooperative e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.”

<sup>47</sup> Definizione di pubblico esercizio: “Si tratta di vendita al pubblico di alimenti e bevande - comprese le alcoliche di qualsiasi gradazione - per il consumo sul posto, in locali o in aree aperte al pubblico, attrezzate con tavoli e sedie in modo da consentirne la permanenza”; Confcommercio sede di Milano (MI), [confcommerciomilano.it](http://confcommerciomilano.it).



rispettivamente a livello territoriale ed aziendale. Per il primo sono previste le stesse procedure del livello superiore con la differenza dell'effettuazione di un esame congiunto degli andamenti prevedibili dell'occupazione in base alle strategie che sono in previsione di adottare. Il livello aziendale prevede che le aziende particolarmente rilevanti che abbiano influenza nei settori in cui operano ovvero che abbiano più di cento dipendenti debbano fornire a seconda della richiesta delle organizzazioni sindacali quali strategie intendano adottare in merito allo sviluppo e a nuovi insediamenti, nonché una panoramica dell'andamento a livello aziendale. In particolare, è previsto un approfondimento sulle eventuali problematiche dei lavoratori, sull'occupazione e alla mobilità dei lavoratori; difatti, anche le modifiche ai piani già presentati che prevedano significative variazioni della percentuale dell'occupazione dovranno essere rese note ai sindacati.

All'interno dell'accordo viene riservata una parte regolamentativa a pari opportunità e al contrasto di fenomeni come molestie e violenze sul luogo di lavoro. Attraverso l'istituzione di una commissione presso l'Ente bilaterale nazionale del settore Turismo si è cercato di ridurre questi fenomeni, oltre a favorire le pari opportunità tra i generi attraverso lo studio e la ricerca come anche la promozione di iniziative volte a limitare le problematiche relative a questo tema e prevedendo delle procedure da seguire nei casi che si verificano sui luoghi di lavoro.

Un ulteriore punto considerato dal CCNL riguarda la sostenibilità in tema di politiche attive di lavoro. Viene stabilito che le parti tengano traccia, attraverso degli incontri, di alcuni prospetti informativi riguardanti la situazione in costante cambiamento; queste si impegnano ad effettuare, normalmente a livello di regione, alcune stime tra cui la necessità di lavoratori e quali professionalità richiedano i diversi settori, quali siano gli interventi messi in opera con il fine di riqualificare le professionalità e le aree di lavoro, includendo anche iniziative volte ad agevolare lo studio ed infine il controllo delle strutture preposte per l'istruzione degli studenti che vogliono intraprendere determinati percorsi professionali. È previsto, inoltre, che in suddetti incontri vengano espone le eventuali problematiche su orario di lavoro e la sua distribuzione oppure su eventuali problemi nell'area turistica con l'intento di cogliere eventuali opportunità relative all'andamento stagionale, ad esempio un eventuale prolungamento della stagione ed un aumento dei livelli occupazionali.

## **2.2. La contrattazione di secondo livello nel CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo.**

Il Capo III del CCNL ad oggetto di analisi stabilisce un secondo livello di contrattazione collettiva che possa svolgersi a livello aziendale o territoriale in base alle caratteristiche delle imprese presenti sul territorio.

La durata prevista per gli accordi di secondo livello è stabilita in quattro anni e si suddivide in livello aziendale per imprese con più di quindici dipendenti mentre a livello territoriale per imprese con meno di quindici addetti (o in imprese in cui non si svolga la contrattazione aziendale a prescindere dal numero di impiegati) e per imprese della ristorazione collettiva salvo non vi sia contrattazione aziendale.

È espressamente previsto un periodo di tregua sindacale soprattutto per quanto concerne il ricorso a proteste e scioperi per una finestra di almeno quattro mesi complessivi, solitamente dai due mesi precedenti alla scadenza sino ai due mesi successivi. Come per il livello superiore, il contratto integrativo aziendale è stipulato tra le aziende e le relative organizzazioni sindacali al medesimo livello. Per quanto riguarda la contrattazione integrativa territoriale per ragioni delle peculiarità dei vari settori compresi nel CCNL si svolge singolarmente per singolo settore ed in un periodo compreso tra stipula del CCNL e la sua scadenza, al ricevimento delle piattaforme che permettano l'inizio della contrattazione integrative le parti dovranno stabilire il primo incontro entro trenta giorni.

La contrattazione integrativa diviene un obiettivo di particolare rilevanza sotto il punto di vista della garanzia e tutela verso le caratteristiche differenti delle imprese nei vari settori, qualora non venisse stabilito il termine per l'incontro e l'inizio delle trattative entro sessanta giorni dal ricevimento della piattaforma, una delle parti potrà richiedere l'intervento del sindacato a livello nazionale, la quale dovrà fissare l'incontro con tutti i soggetti aventi diritto a partecipare nel territorio di competenza

con la garanzia della normalità sindacale di cui è stato accennato in precedenza.

Anche il premio di risultato è regolamentato dall'accordo collettivo d'integrazione, in base agli obiettivi stabiliti dall'impresa ed in correlazione alla performance vengono erogati elementi retributivi addizionali.

Con il fine di determinare gli obiettivi e l'ammontare dei premi, le parti dovranno considerare l'andamento delle aziende dei settori nonché le prospettive occupazionali restando ferma la variabilità di tali premi, non rientranti in alcun istituto contrattuale. La valutazione degli andamenti aziendali e settoriali è ricavata in base a degli indicatori prestabiliti dall'art.12 del CCNL.

I dati saranno raccolti attraverso le fonti ufficiali disponibili (ISTAT, INPS, ecc.) e successivamente facendo riferimento agli Enti Bilaterali. Tra gli indici considerati si individuano per i pubblici esercizi e gli stabilimenti balneari: produttività nazionale/territoriale, PIL provinciale pro capite, consumo di energia elettrica non domestica, flussi turistici e numero di dipendenti. Per la ristorazione collettiva si considera l'indice di produttività quindi il numero di pasti prodotti per ora lavorata, il tasso di presenza e la qualità dei servizi. Gli importi lordi sono corrisposti in base ai livelli del contratto da dipendente, livelli A e B euro 279,00, livelli 1,2,3 euro 237,00, livelli 4 e 5 euro 210,00 e livelli 6s, 6 e 7 euro 168,00.

Nel contratto integrativo dovranno essere definiti gli obiettivi aziendali che faranno sorgere l'erogazione dei premi di risultato, nonché le relative scadenze.

Detto premio spetta ai lavoratori dipendenti iscritti nel Libro Unico del Lavoro (LUL) da almeno sei mesi prima della scadenza stabilita per gli obiettivi e sarà definito proporzionalmente ai giorni di lavoro presenziati (come anche per i lavoratori a tempo parziale).

Qualora l'azienda stia attraversando un periodo di crisi e presenti risultati differenti rispetto all'andamento di settore, i premi stabiliti dal CCNL non saranno dovuti.

Nel caso in cui non si riesca a raggiungere un accordo entro due anni dalla stipula del presente CCNL le aziende dovranno erogare i seguenti importi:

<b>livello</b>	<b>Euro</b>
A, B	186,00
1, 2, 3	158,00
4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

*Tabella 1: Importi premio di risultato prestabiliti. CCNL Pubblici esercizi, Filcams, Uiltucs, Fisascat. 2018.*

In alternativa, saranno corrisposti euro 140,00 a welfare per il personale a tempo pieno e ricalcolato in base alle presenze per i tempi parziali.

Come stabilito dai CCNL, i contratti integrativi territoriali o aziendali non possono regolare materie ad oggetto di altri livelli di contrattazione, tranne nel caso in cui sia espressamente previsto dal contratto nazionale. Nel contratto presente sono delegate a livello territoriale e aziendale le seguenti materie:

- i. Iniziative favorevoli al personale femminile come disposto dal D. Lgs. 198 del 2006;
- ii. Il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare dei contratti part-time;
- iii. La regolamentazione dei limiti massimi o minimi per la durata della prestazione lavorativa;
- iv. La determinazione dei rapporti a tempo determinato tra imprese e studenti lavoratori con la precisazione del ridotto compenso data la formazione ancora in essere; il ricorso ad altre tipologie contrattuali come la somministrazione;
- v. Definizione e interruzione degli orari di lavoro, dei pasti, della distribuzione dei turni e dei riposi, l'utilizzo dei regimi di flessibilità dell'orario, ecc.

Mentre ad esclusiva regolamentazione del livello territoriale:

- a. Durata e proporzione degli accordi di apprendistato in proporzione ai lavoratori in possesso di qualifica professionale o altri meccanismi direzionati all'ingresso di giovani e categorie protette nel mercato del lavoro;
- b. Compenso per lavoratori extra o di surroga;
- c. Definizione di diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;

Viene, inoltre, definito che entro quindici giorni dalla stipula i contratti integrativi territoriali e aziendali saranno depositati presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo (EBNT) e su richiesta presso il CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro). L' EBNT ha il compito di svolgere le operazioni di ricerca, analisi e attività legate alla diffusione degli accordi locali, si occupa di gestire l'aggiornamento professionale e monitora la formazione delle categorie rientranti nel CCNL di settore, conserva e gestisce i dati riguardanti il mercato del lavoro. I suoi organi sono determinati in modo equivalente tra le organizzazioni datoriali e dei lavoratori. Gli Enti bilaterali si sviluppano solitamente a livello regionale, definiti territoriali, con apposita deroga in casi eccezionali per singoli comparti o aree specifiche.

Il CCNL prevede delle misure di prevenzione e di sostegno al reddito, difatti, l'art.21 disciplina che una quota da contratto per il funzionamento dell'Ente bilaterale territoriale pari al 30% è accantonata in funzione al sostegno reddituale a tutti quei lavoratori la cui azienda giace in una situazione di difficoltà finanziaria o economica oppure impegnate in processi di ristrutturazione e riorganizzazione. Prevede, inoltre, che per le aziende multi-localizzate<sup>48</sup> la quota debba essere versata in apposito fondo presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo. Il finanziamento degli Enti bilaterali territoriale e di quello nazionale proviene dalla singola paga base di quattordici mensilità del lavoratore disciplinato dal presente CCNL in una percentuale dello 0,40% di cui metà a carico del datore di lavoro e metà a carico del lavoratore.

Altra tematica rilevante trattata dal contratto nazionale è la formazione dei lavoratori. Un elemento fondamentale del successo dell'impresa nella soddisfazione del consumatore è rappresentato dal soddisfacimento degli standard qualitativi che

---

<sup>48</sup> Il termine multi-localizzate si riferisce ad aziende che siano collocate in Regioni diverse e facciano riferimento a molteplici Enti territoriali ma abbiano individuato una provincia unica in cui effettuare il versamento di imposte e contributi, compresi quelli dovuti agli enti bilaterali.

il cliente si aspetta; ciò, è possibile grazie alla continua formazione delle professioni del settore in modo da permettere alle imprese di competere a livello nazionale ed internazionale. Con riferimento a questa tematica, sono stati individuati negli enti bilaterali gli istituti che aiutano la formazione professionale e dei lavoratori neoassunti. In particolare, nel settore del Turismo, vista l'importanza della tematica sono previsti dei confronti con gli assessorati regionali. È prevista la realizzazione di piani formativi indirizzati a singole aziende, territori, settori anche individuali; i quali saranno finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi. (For.Te.).

La corretta applicazione del contratto è affidata ad una commissione paritetica nazionale, composta da sei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e sei delle Associazioni Datoriali, la quale ha sede presso una di quest'ultime entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta di analisi della vertenza a mezzo raccomandata. I compiti di detta commissione sono di esaminare le controversie relative a interpretazione e applicazione del CCNL e degli accordi integrativi, nonché favorisce la creazione degli enti territoriali e propone soluzione volte a favorire il rispetto degli accordi tra le parti.

Nel caso non si raggiunga un accordo, la commissione può richiedere l'intervento del Ministero del Lavoro. Le medesime commissioni paritetiche sono previste anche a livello territoriale.

Il fine di questa commissione consiste nella conciliazione e risoluzione delle vertenze individuali (regolate dagli articoli 409 e seguenti del c.c.) e collettive, le quali al termine delle procedure dovranno redigere adeguati verbali. Le soluzioni proposte dalle citate commissioni non rappresentano interpretazioni autentiche vincolanti, solamente le decisioni della Commissione Paritetica Nazionale del CCNL e territoriali per gli accordi integrativi le costituiscono.

Qualora le procedure di conciliazione non si concluda o sia scaduto il termine, l'autorità giudiziaria può rivolgersi ad un collegio Arbitrale la cui competenza è stabilita in base al luogo in cui è istituita la conciliazione. Il collegio è composto da tre membri di cui nominati dalle rispettive organizzazioni sindacali territoriali e associazioni datoriali ed un terzo nominato in comune accordo con funzione di presidente. Il presidente del Collegio dura in carica un anno e ha il compito di fissare entro 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, la data di convocazione nella quale

potrà decidere con quali modalità operare. Successivamente, entro 45 giorni, il Collegio provvederà ad emettere il proprio giudizio tramite lodo. Dall'art. 37 al 42 del CCNL è previsto il funzionamento delle commissioni, stabilendo che saranno finanziate attraverso contributi INPS (i datori dovranno rendere noto ai dipendenti dell'ammontare trattenuto) versati con modello UNIEMENS.

Con il Capo VII, ovvero all'art. 43 e successivi, viene regolamentata tutta l'attività sindacale. È prevista la nomina di un delegato sindacale nelle aziende con dipendenti compresi tra undici e quindici, il quale avrà l'onere di intervenire per applicare il contratto di lavoro e le leggi in materia e prevede la nullità del licenziamento per motivi legati alla sua attività sindacale. Sono anche previste le modalità di elezione dei rappresentanti e dirigenti sindacali nonché il dovere di comunicare i nominativi per le organizzazioni sindacali, la regolamentazione della durata della carica, il loro licenziamento o trasferimento.

Il diritto sindacale riguardante i permessi sindacali retribuiti è confermato dall'art. 45 per i dirigenti sindacali, in caso di aziende fino a quindici dipendenti sono stabilite ventiquattro ore annue, mentre in aziende con più di quindici dipendenti le ore previste sono settanta annue; o permessi appena citati sono cumulabili. Sempre all'art. 45 sono previste ulteriori otto ore mensili per i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie e all'art. 46 di quelle aziendali se non sono presenti le prime. Questo diritto viene garantito in rapporto ad un certo numero di dipendenti: Per le RSU tre rappresentanti in aziende fino duecento dipendenti, tre ogni trecento in aziende che occupano fino tremila dipendenti e tre ogni cinquecento in aziende con più di tremila dipendenti (Per le RSA il rapporto equivale ad un rappresentante ogni certa soglia di dipendenti). Il lavoratore che intenda esercitare detto permesso deve comunque comunicarlo preventivamente al datore di lavoro, almeno tre giorni prima mediante gli organismi delle rispettive organizzazioni sindacali.

Qualora un lavoratore voglia partecipare a trattative sindacali o congressi e convegni ha diritto a permessi non retribuiti in misura non inferiore a otto giorni annui, devono comunque darne comunicazione scritta al datore, come per i permessi retribuiti, tre giorni prima.

In aziende che occupano più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve garantire dei locali idonei alle riunioni, durante l'orario di lavoro fino a dieci ore annue e al di

fuori, da parte dei lavoratori con ordini del giorno inerenti all'attività sindacale. Il giorno di riunione dovrà essere comunicato preventivamente al datore in modo che possa organizzare il luogo adibito e la loro durata dovrà essere di massimo tre ore. Deve essere garantito, inoltre, il diritto allo svolgimento di referendum, in aziende con più di quindici dipendenti, relativi a materie sindacali.

Il contributo associativo alle organizzazioni sindacali è trattenuto direttamente su una percentuale non inferiore all'1% della paga base per quattordici mensilità annue e la richiesta di associazione deve pervenire tramite lettera di delega sottoscritta dal lavoratore. È, poi, compito dell'azienda versare alle organizzazioni sindacali l'importo trattenuto con una lista dei lavoratori iscritti e la quota associativa prelevata.



### **2.3. Classificazione del personale.**

Il CCNL, nel Titolo III dell'accordo, prevede una distinzione in più livelli tra i lavoratori dipendenti dei settori in base alla responsabilità e le mansioni che una figura deve coprire. La classificazione generale si costituisce in dieci livelli:

- Area quadri, costituiscono il livello più alto e sono quei lavoratori che pur non appartenendo alla categoria dirigente, abbiano un titolo di studio adeguata o un'adeguata formazione e competenza professionale specializzata. Sono a loro volta suddivisi in quadro A e B.

Il primo comprende i dipendenti con ruoli direttivi, i quali, a causa dell'elevato livello di responsabilità gestionale e organizzativa assegnata loro, forniscono contributi di alta qualità nella definizione degli obiettivi aziendali. Inoltre, essi svolgono un ruolo di grande importanza in modo continuativo per quanto riguarda lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. Hanno, inoltre, elevata autonomia decisionale. Alcuni esempi di ruoli possono essere il capo area, anche di catene di esercizi, il direttore o il responsabile di servizi amministrativi.

Il quadro B, invece, prevede un livello di responsabilità leggermente inferiore, in quanto, rientrano lavoratori che abbiano il compito di gestire unità aziendali non complesse o abbiano un ruolo subordinato alle figure del quadro A. Rientrano in questa categoria il Vicedirettore, il capo del personale, i responsabili dei punti vendita e i capi settori.

- Livello Primo, comprende i dipendenti che ricoprono incarichi di elevato contenuto professionale, caratterizzati da iniziative e autonomia operativa. Essi hanno affidate responsabilità di direzione esecutiva a livello generale o in un settore organizzativo di grande importanza all'interno dell'azienda. Tra questi si individuano i sovrintendenti, supervisori come assistenti senior di direzione e ispettori amministrativi;

- Livello secondo, rientrano i lavoratori a cui sono richieste autonomia ed iniziative operative ma solo relative alle indicazioni ricevute dalla dirigenza. Si individuano il direttore del servizio, maître, responsabile degli impianti, capo contabile, capo barista, capo banconiere, ecc.

- Livello terzo, include i dipendenti che svolgono attività specifiche, richiedenti conoscenze tecniche particolari ed esperienza adeguata. Comprende anche i

lavoratori specializzati esperti che, operando con una certa indipendenza nelle loro mansioni, eseguono lavori che richiedono una specifica e adeguata competenza professionale ottenuta tramite un'approfondita preparazione teorica e/o pratica. Infine, vi rientrano anche i dipendenti che, oltre a possedere le competenze professionali menzionate in precedenza, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori;

- Livello quarto, comprende i dipendenti che, con un certo grado di autonomia decisionale, inclusi quelli che supervisionano gruppi di lavoro, si occupano di mansioni particolari di tipo amministrativo, tecnico o commerciale, insieme alle relative attività complementari, per le quali è necessario possedere competenze specialistiche acquisite in modo appropriato. Si individuano figure come camerieri, barista, pizzaiolo, cuoco ma anche operai specializzati;

- Livello quinto, rientrano quei dipendenti che svolgono attività in base a direttive e che abbiano sviluppato capacità tecniche attraverso la pratica. Rientrano i cassieri, magazzinieri, banconieri e operai qualificati;

- Livello sesto super, lavoratori che eseguono compiti di normale complessità che abbiano maturato capacità tecniche e abbiano esperienza pluriennale;

- Livello sesto, dipendenti che svolgano mansioni per cui sia necessario un leggero addestramento e basiche conoscenze professionali. Tra i quali i normali addetti ai servizi, il guardiano notturno, addetti alle consegne e guardarobieri;

- Livello settimo, coloro che svolgono semplici attività anche con macchinari attrezzati. Include personale di fatica e pulizia.

L'inquadramento professionale è demandato in base al settore di appartenenze, regolato nella parte successiva di cui si andrà a parlare in seguito, ai datori di lavoro in base a qualifica e profili professionali dei lavoratori. Nel caso in cui dovessero nascere e identificarsi nuove figure professionali, non riconducibili alle categorie espressamente previste saranno le organizzazioni sindacali territoriali a definire quale categoria sia più appropriata.

In seguito, il CCNL prospetta che, qualora uno dei dipendenti si ritrovi assegnate delle mansioni superiori al proprio inquadramento, questo abbia diritto ad un passaggio di livello e al correlato adeguamento di retribuzione. Inoltre, se un lavoratore riscontrerà mansioni promiscue si dovrà fare riferimento a quale sia l'attività prevalente al fine di identificarne l'inquadramento più appropriato.

## **2.4. Mercato del lavoro e tipologie contrattuali.**

Le parti, prima della stipula dell'accordo collettivo, hanno compiuto del mercato del lavoro nei vari settori a cui si applica il presente.

A seguito dell'analisi è stato riscontrato il fatto che i settori in questione sono caratterizzati da elevata mobilità delle professioni, soprattutto a livello territoriale, con il rischio di perdite per gli investimenti effettuati dalle imprese, nonché dagli enti pubblici relativi allo sviluppo del territorio.

I contratti applicati sono prevalentemente a tempo determinato per via della volatilità e stagionalità settoriali, inoltre bisogna tenere conto della libertà di circolazione per la manodopera all'interno della Comunità Europea, elemento che da circa venti anni contraddistingue il mercato del lavoro nazionale ed europeo.

Per favorire l'efficacia dell'intervento dello Stato in merito alle politiche occupazionali e di sviluppo dell'economia, è demandato alle Regioni il potere relativo all'organizzazione dell'incontro domanda-offerta, anche in base alle diversità settoriali e del territorio.

Di seguito verrà effettuata un'analisi dei contratti previsti dal contratto collettivo nazionale al fine di comprendere quali tipologie ed in quali occasioni vengono utilizzate dalle imprese.

Il primo tipo di contratto di lavoro considerato è l'apprendistato, considerato uno strumento fondamentale per l'acquisizione delle competenze necessarie ed un veicolo di collegamento tra gli studenti e le aziende e per favorire l'ingresso di giovani nel mondo del lavoro. Il ruolo degli Enti bilaterali risulta centrale al fine di supportare e monitorare la formazione e l'acquisizione delle competenze. Il contratto di apprendistato si suddivide a sua volta in tre sottocategorie, contratto per la qualifica e il diploma professionale, contratto professionalizzante e contratto di alta formazione e ricerca. Deve essere stipulato tramite forma scritta e contenere la durata del periodo di apprendistato e periodo di prova, il livello d'inquadramento e la qualifica che l'apprendista potrà acquisire al termine del periodo di apprendistato. In caso di sospensioni non volontarie del contratto come nel caso di un infortunio o malattia che sussistano per oltre trenta giorni, è prevista la proroga

del termine del contratto e sarà il datore di lavoro a dover comunicare la data di scadenza al lavoratore. Il recesso da tale contratto è consentito solo in caso di giusta causa o giustificato motivo con preavviso di trenta giorni prima della scadenza, in caso di licenziamento non giustificato trovano atto le sanzioni previste per tale fattispecie. Al termine del periodo previsto dal contratto, le parti possono recedere; qualora non esercitino questa opzione si intende rinnovato come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sono previsti dei limiti al numero di apprendisti in rapporto ai lavoratori qualificati presenti in azienda ed alle dimensioni. Un'impresa che occupi unità pari o superiore a dieci non potrà sfiorare il rapporto di 2/3 rispetto i lavoratori qualificati, un'impresa che occupi meno di dieci unità dovrà rispettare il limite di un apprendista ogni lavoratore qualificato mentre un'impresa priva di lavoratori qualificati può assumere fino a tre apprendisti. Il CCNL prevede, inoltre, l'impossibilità di ottenere apprendisti per il datore di lavoro che non abbia rinnovato almeno il 50% dei contatti di apprendistato scaduti nei trentasei mesi precedenti, ovviamente non conteggiando nel calcolo i dimessi e licenziati per giusta causa in modo da incentivare le imprese ad assumere con contratti stabili e a tempo indeterminato i lavoratori, specialmente i giovani.

Sono altresì previsti degli obblighi a carico delle parti, il datore di lavoro deve rendere all'apprendista le conoscenze necessarie perché possa ottenere una qualifica di lavoratore specializzato, non deve sottoporre a lavorazioni retribuite a cottimo, deve accordare i permessi necessari a sostenere gli esami per conseguire dei titoli di studio e informare l'apprendista sui risultati del percorso formativo. L'apprendista invece, deve seguire le direzioni del datore o la persona incaricata alla sua formazione, operare con la massima diligenza, adempiere agli obblighi formativi e osservare le norme disciplinari previste.

Il contratto di apprendistato deve contenere il piano formativo indirizzato al lavoratore, l'osservazione della corretta applicazione di tale piano può essere affidata agli enti bilaterali attraverso l'Osservatorio sull'apprendistato composto in misura paritaria tra i membri delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e datoriali. Per aziende multi-localizzate, queste dovranno depositare presso l'ente bilaterale nazionale i piani formativi standard per le figure professionalizzanti al loro interno.

La retribuzione dell'apprendista è determinata in proporzione alla retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, per il primo anno all'80%, salendo di un +5% annuo fino al quarto in caso di durate superiori ai trentasei mesi e apprendistato in cicli stagionali, nel caso di miglioramenti retributivi si considerano esclusivi sul singolo lavoratore con il limite della retribuzione netta del normale lavoratore di pari livello. L'apprendista

Resta fermo l'obbligo di iscrizione ai fondi di assistenza sanitaria integrativa e la possibilità per i lavoratori di iscriversi in fondi di previdenza complementare.

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è espressamente prevista in trentasei mesi per i livelli da 2 a 6s e in mesi ventiquattro per il livello 6. Sono previste per alcune figure, paragonabili ad artigiani, delle deroghe alla durata massima in base ai livelli, in ogni caso il limite massimo è di quarantotto mesi.

Sempre in base al livello di inquadramento, sono stabilite le ore medie annue di formazione, per i livelli 2 e 3, 80 ore, per i livelli 4, 5 e 6s 60 ore e per il livello 6 40 ore. Rimane facoltà dell'impresa l'anticipazione delle ore previste per gli anni successive totalmente o anche parzialmente.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è il secondo previsto dall'accordo collettivo nazionale, viene utilizzato come mezzo per agevolare l'incontro tra domanda e offerta e attribuire un equo regime anche ai lavoratori c.d. part time. Con tempo parziale si intende quel rapporto prestato con orario ridotto rispetto alle ore previste dal CCNL di settore. Il fine è quello di garantire flessibilità e di poter adattare l'orario di lavoro alle esigenze di lavoratori ed imprese.

L'assunzione a tempo parziale è prevista con orario ridotto giornaliero, con prestazione di lavoro a tempo pieno ma in determinati giorni della settimana o periodi oppure con la combinazione di questi.

Il contratto deve essere stipulato con forma scritta e indicare il periodo di prova, la durata della prestazione e le modalità compresi i giorni e le ore in cui deve essere svolta, il trattamento economico e normativo applicato.

Sono comunque stabiliti per la contrattazione integrativa dei limiti minimi all'orario di lavoro, ovvero, quindici ore settimanali, sessantaquattro mensili o seicento ore annue; la quale, al momento della conclusione dell'accordo, può derogare a detto limite.

Il rapporto deve essere sottoscritto con la volontà di entrambe le parti, comprendere la possibile reversibilità da tempo parziale a tempo pieno secondo le esigenze aziendali e del lavoratore, fatta salva la volontà delle parti. Inoltre, la priorità nella conversione da tempo pieno a parziale deve essere garantita ai lavoratori già assunti prima di considerare nuove assunzioni. Il lavoro supplementare, se non espressamente regolamentato dagli accordi aziendali o territoriali, si considera entro un limite massimo di centottanta ore annue e deve essere considerato nel calcolo dei ratei per i vari istituti normativi contrattuali. Nello specifico il conguaglio per ferie, trattamento di fine rapporto, nonché tredicesima e quattordicesima viene elargito in misura forfetaria applicando una maggiorazione del trenta per cento sul compenso per lavoro supplementare.

Per favorire l'applicazione del lavoro part time e garantire ulteriore flessibilità, il CCNL stabilisce l'applicazione delle c.d. clausole elastiche, che devono essere sottoscritte dal lavoratore in forma scritta ed il preavviso per la loro applicazione deve essere di almeno due giorni.

In particolare, l'azienda può rideterminare l'orario di lavoro in cui il lavoratore adempie alla prestazione spostandolo oppure aumentandone le ore fino ad una misura del trenta per cento rispetto alle ore concordate annue. La maggiorazione della retribuzione prevista sulle ore ordinarie in caso di sia il ricollocamento dell'orario di lavoro viene definita in almeno 1,5% mentre per le ore accordate in aggiunta al precedente orario è prevista la maggiorazione minima del 30 + 1,5%. La mancata sottoscrizione delle clausole elastiche non comporta giustificato motivo di licenziamento o richiamo per motivi disciplinari.

Infine, solamente per lavoratori studenti o percettori di sostegno al reddito è supposta la possibilità di stabilire un contratto a tempo parziale con orario di almeno otto ore settimanali distribuite nell'arco del fine settimana.

L'art. 85 dell'accordo collettivo in esame disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato. È consentita l'assunzione di personale con prefissione del termine di lavoro; tuttavia, deve essere redatta la forma scritta dell'accordo, in cui assenza il rapporto si considera a tempo indeterminato. Il datore di lavoro deve poi consegnare copia al lavoratore dell'accordo scritto.

Il periodo di prova è definito in dieci giorni lavorativi per tutti i neoassunti, se il lavoratore ha già lavorato nella medesima azienda, il periodo di prova non può

essere utilizzato.

Il limite di lavoratori che possono essere assunti a tempo determinato viene definito dalla seguente tabella dove la base di computo è composta dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e in apprendistato.

base di computo	n. lavoratori
0 – 4	4
5 – 9	6
10 – 25	7
26 – 35	9
36 – 50	12
oltre 50	20%

*Tabella 2: Numero lavoratori a tempo determinato per aziende che applicano CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, 2018.*

Resta ferma la possibilità di ampliare il numero massimo di lavoratori a tempo determinato per la contrattazione integrativa. Suddetto limite non si applica alle aziende stagionali e nei casi dei successivi articoli dall'87 al 91. Questi articoli trattano le ipotesi di nuove attività, sostituzione e affiancamento, stagionalità, intensificazione dell'attività lavorativa in alcuni periodi dell'anno e cause di forza maggiore come eventi o calamità naturali.

Le imprese che utilizzano questa tipologia contrattuale comunicano alle rappresentanze sindacali, RSA, RSU o se non presenti alle organizzazioni territoriali, con cadenza quadrimestrale il numero, la durata e la qualifica dei lavoratori assunti a tempo determinato nei quattro mesi precedenti, nonché le ragioni di tali scelte.

In caso di nuove assunzioni a seguito del termine del contratto a tempo determinato, il lavoratore che abbia già prestato la sua opera presso l'impresa ha un diritto di prelazione da esercitare entro un anno dalla scadenza del precedente contratto. Egli dovrà comunicare la volontà di utilizzo di tale diritto in forma scritta da recapitare entro tre mesi dalla cessazione del contratto oppure nel caso in cui successivamente voglia rinunciare dovrà renderlo noto all'azienda entro trenta giorni dalla precedente comunicazione.

In caso di necessità di chiusura anticipata dell'attività o riduzione del personale per giusta causa, i dipendenti avranno diritto ad un indennizzo pari alla metà della retribuzione prevista a meno che non vengano reindirizzati ad analoga occupazione. Nel caso la motivazione non sia idonea l'indennizzo sarà pari all'intero ammontare della retribuzione prevista fino al termine del contratto.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, regolata dal Capo IV del presente CCNL, consiste nella fornitura professionale da parte dell'Agenzia per il Lavoro di lavoratori qualificati con contratto a termine, a fronte di bisogni temporanei da parte dell'azienda utilizzatrice. Viene definito il limite del 10% rispetto ai lavoratori già occupati in ogni unità produttiva. L'obbligo di comunicazione verso le rappresentanze sindacali rimane fermo anche per l'utilizzo di questa fattispecie, la quale è sempre prevista specialmente per la sostituzione di altri lavoratori oppure in casi di eventi fieristici. La base di calcolo è assunta comprendendo i lavoratori a tempo indeterminato, gli apprendisti e, nelle aziende stagionali, anche i lavoratori a tempo determinato.

Un'ulteriore fattispecie prevista è quella del lavoro extra o di surroga utilizzabile per eventi occasionali dove è consentita l'assunzione di manodopera per una durata limite di tre giorni. Anche per questo caso, deve essere comunicato trimestralmente l'utilizzo, i nominativi e le qualifiche dei lavoratori impiegati. Viene, infine, delegata alla contrattazione integrativa la regolamentazione dell'alternanza scuola-lavoro e del compenso degli studenti anche considerando il minore apporto professionale.



## **2.5. Il rapporto di lavoro**

In base all'articolo 1 del Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e successive modifiche, il datore di lavoro è obbligato a comunicare per iscritto al dipendente diverse informazioni riguardanti il rapporto di lavoro. Queste informazioni includono il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del contratto, specificando se si tratta di un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, la durata del periodo di prova se previsto, l'inquadramento, il livello e la qualifica assegnati al lavoratore, nonché l'importo iniziale della retribuzione e gli elementi costitutivi ad essa relativi. Il lavoratore, dall'altro lato, è obbligato alla consegna dei documenti richiesti quali carta d'identità o certificazioni dei titoli di studio o delle competenze acquisite, nonché dell'indirizzo di residenza e dimora o la notifica di eventuali variazioni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione anticipata del contratto anche senza preavviso. La retribuzione non può essere inferiore ai minimi stabiliti dal contratto nazionale per la relativa qualifica del lavoratore e, una volta terminato il periodo di prova previsto, si considera regolarmente assunto se le parti non esercitano il recesso per iscritto. La durata di tale periodo è tanto lunga tanto il livello con il quale è stato assunto il lavoratore è più alto, per l'area quadri sono previsti centottanta giorni, al primo livello centocinquanta, secondo livello settantacinque giorni, terzo livello quarantacinque, quarto e quinto livello trenta giorni, sesto super venti giorni e sesto e settimo livello di quindici giorni. Al fine del computo sono considerati i giorni effettivamente prestati entro un limite massimo di sei mesi definito dall'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Il personale che viene riassunto entro due anni con la medesima qualifica presso la stessa azienda è esentato dall'effettuare un nuovo periodo di prova. Il personale assunto fuori provincia che sia licenziato durante il periodo di prova o al suo termine, ha diritto al rimborso delle spese sostenute per i viaggi di andata e ritorno. L'orario di lavoro è regolato all'art. 111, il quale stabilisce un effettivo di quaranta ore settimanali, limite valido sono ai fini contrattuali. Il limite massimo dell'orario di lavoro è determinato in sei mesi dal CCNL, con la possibilità per la contrattazione

integrativa di aumentare tale limite fino a dodici mesi in presenza di adeguate motivazioni.

Nelle imprese che usufruiscono dei turni di lavoro, il lavoratore che non gode del proprio turno di riposo giornaliero potrà godere del riposo in modo frazionato, inoltre i due turni di lavoro non possono in ogni caso essere consecutivi.

La riduzione dell'orario di lavoro (ROL) è un istituto stabilito dai contratti, che permette agli addetti di lavorare meno ore senza subire una riduzione salariale. Questa riduzione dell'orario di lavoro viene stabilita su base annua e tiene conto delle mansioni svolte dal lavoratore.

Per i lavoratori assunti dal primo gennaio 2018, le ore di permesso per i primi due anni sono pari a trentadue, in seguito passano a trentasei e trascorsi quattro anni dall'assunzione, il ROL passa a quanto stabilito dal CCNL, ovvero, per i settori che applicano il contratto collettivo considerato la riduzione delineata è pari a centoquattro ore, per gli stabilimenti balneari di centootto ore. I permessi sono goduti individualmente nei periodi di minore attività in modo da non ostacolare l'andamento dell'impresa e attraverso la rotazione degli addetti. Di norma, sono usufruiti in misura di una giornata o mezza giornata; tuttavia, nella misura massima di 72 ore possono essere utilizzate in misura diversa mediante comunicazione tempestiva ai lavoratori interessati che dovrà essere indirizzata anche alle RSA o RSU.

In ogni caso, i permessi devono essere usufruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo alla maturazione, quelli non goduti devono essere pagati in base al trattamento economico in essere a tale data. Le prestazioni di lavoro ridotte comportano la maturazione frazionata dei ratei mensili che dovranno essere cumulati per l'ottenimento di un rateo ogni trenta giorni.

L'orario di lavoro di ogni dipendente non può essere diviso in più di due parti, con la determinazione e la durata di queste frazioni che vengono definite tramite contrattazione integrativa a livello territoriale.

I giorni di riposo settimanale, il congedo di conguaglio e i turni di servizio saranno stabiliti dal datore di lavoro tenendo in considerazione le necessità dei lavoratori. Le giornate di lavoro devono essere distribuite in massimo cinque giornate e mezza ma la contrattazione integrativa, può comunque stabilire i criteri di ripartizione dell'orario in quelle giornate. In ogni azienda deve essere esposto in modo visibile e

accessibile una tabella con i turni e il relativo orario di lavoro. Per via della specificità dei settori, è prospettata la possibilità di indicare una distribuzione multi periodale che possa soddisfare le esigenze dei clienti. Questa opportunità per le imprese deve essere approvata a seguito di un esame congiunto tra direzione aziendale e rappresentanze sindacali almeno due settimane prima dell'applicazione di detto sistema. Può anche essere previsto un aumento del normale orario di lavoro settimanale, a tempo pieno e a tempo parziale, fino a 48 ore per un massimo di venti settimane con corrispondente riduzione dell'orario nelle venti successive per rispondere alle esigenze aziendali.

I minori sono una categoria che il contratto nazionale tutela, è previsto il limite di otto ore al giorno e quaranta settimanali con diritto di interruzione di almeno mezz'ora se l'orario di lavoro giornaliero supera le quattro ore e mezza. Deve essere garantito un riposo settimanale di due giorni possibilmente consecutivi e includenti la domenica, per evidenti esigenze può essere ridotto ma non a meno di trentasei ore consecutive. Data la peculiarità del settore ai minori impiegati in attività culturali, sportive o turistiche il riposo può essere attribuito anche in giorni diversi dalla domenica.

Il lavoro notturno, inteso come orario tra le 23 e le 6 del mattino, non può sfiorare le otto ore medie giornaliere in ogni settimana, nella contrattazione integrativa può essere calcolata la media anche in un periodo più ampio. La maggiorazione prevista per il lavoro notturno è di almeno il 25% sulla normale retribuzione.

Le ore di lavoro straordinario dovrebbero essere di carattere eccezionale e prevedere per la loro applicazione adeguate motivazioni, il limite massimo è di duecentosessanta ore annue ed il lavoratore non può sottrarsi dal compiere straordinari qualora non vi sia un comprovato motivo. È fissata una maggiorazione del 30% se svolte in orario diurno e del 60% se in orario notturno. Le prestazioni lavorative che superano l'orario normale di lavoro settimanale come anche i permessi non goduti possono essere, per i lavoratori stagionali, ricompensate non con il trattamento economico previsto dal lavoro straordinario, bensì con giorni di riposo compensativi della stessa durata e concessi alla scadenza del contratto a termine, il quale, in questa circostanza, sarà automaticamente prorogato. Conseguentemente, il calcolo dei ratei ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità dovrà considerare tale proroga.

Il riposo settimanale è previsto in almeno ventiquattro ore consecutive ogni sei giorni lavorati, viene lasciata libertà, a seguito dell'obbligo di consultazione con le rappresentanze sindacali, per via dell'esigenza di garantire flessibilità in aziende che non effettuano la chiusura settimanale ma dall'altro lato dev'essere garantita ai lavoratori una conciliazione tra vita privata e lavoro.

Il lavoro domenicale viene retribuito con una maggiorazione sulla paga oraria base del 10%, la quale non è cumulabile con quella per lavoro festivo; nella prassi la maggiore assorbe la minore. Per il settore del turismo si applica quanto previsto dal CCNL del 1987 all'art.44 che non prevede ulteriori maggiorazioni per il lavoro domenicale poiché corrisponde alla normale attività del settore.

Le festività sono espressamente riconosciute dal CCNL in esame nelle date 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre e 26 dicembre oltre al patrono delle varie città. Lo stesso accordo nazionale prevede che, per via delle esigenze del settore sarà discrezione delle aziende far usufruire di tali ferie ai lavoratori. Si evidenzia che la maggiorazione per la prestazione del lavoro in giorni festivi è fissata nella misura del 20%.

Ad ogni dipendente devono essere garantiti ventisei giorni di ferie da cui sono esclusi i periodi di riposo settimanale, infrasettimanale e i festivi. I giorni di ferie non sono rinunciabili e sarà compito dei datori in accordi con i dipendenti stabilire quali periodi utilizzare per le ferie mediante un'organizzazione a livello aziendale annua. Sono previsti ulteriori periodo di permessi extra a quanto precedentemente elencato, per contrarre matrimonio o unione civile sono definiti ulteriori quindici giorni. In caso di dipartita di familiari di stretto vincolo è stabilito un limite massimo di cinque giorni di permessi extra e potenzialmente prorogabili di tre giorni in relazione alla distanza del luogo da raggiungere. Per i candidati ad elezioni o rappresentanti di lista è prevista l'assenza per le operazioni necessarie allo svolgimento di tali operazioni.

Nelle aziende con almeno cinquanta dipendenti, agli studenti sono garantite fino a centocinquanta ore di permessi retribuiti in un triennio per l'espletamento degli esami; tuttavia, i lavoratori che potranno assentarsi dall'unità produttiva per questo fine dovranno essere inferiori al 2% del personale occupato in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività. I dipendenti dovranno presentare all'azienda una

prova di registrazione al corso, seguita da certificati mensili che confermino la loro effettiva partecipazione.

L'art. 143 elenca una serie di norme relative ai comportamenti che i lavoratori devono mantenere durante la prestazione del loro servizio. Deve essere rispettato l'orario di lavoro definito e gli obblighi relativi alla gestione delle presenze, seguire le disposizioni ripartitegli dalla direzione con diligenza, conservare le informazioni riservate all'azienda, non trattenersi nei locali dell'azienda oltre l'orario o senza autorizzazione, utilizzare il massimo rispetto verso i colleghi e i superiori e astenersi da qualunque comportamento possa ricondurre a molestie e rispettare qualunque altra disposizione interna all'azienda.

Il mancato adempimento a tali obblighi comporta una sanzione in rapporto alla gravità del fatto che possono consistere in rimproveri verbali o scritti, multe e sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per massimo cinque giorni. Le sanzioni diverse dal rimprovero verbale devono considerarsi solo in seguito ad aver sentito il lavoratore interessato, il quale può anche essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale a cui è iscritto.

I comportamenti che possono condurre a certe sanzioni possono essere un'assenza ingiustificata per più di tre giorni lavorativi, ritardi dell'inizio del lavoro o anticipi della fine, lavoro eseguito con negligenza o trasgressioni alle disposizioni del contratto. Resta fermo il fatto che ogni dipendente risponde per i danni all'impresa che gli sono attribuibili.

Sono disposte ulteriori azioni per i quadri, i quali devono essere assicurati contro il rischio di responsabilità civile, iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria del Settore terziario e gli è riconosciuta un'indennità di funzione pari a euro 75 per i quadri A e euro 70 per i quadri B.

## 2.6. Retribuzione, sospensione e risoluzione del rapporto di lavoro.

La retribuzione per un lavoratore, normalmente, è composta da più elementi quali la paga base nazionale, eventuali trattamenti integrativi previsti dalla parte speciale del CCNL, indennità di contingenza ovvero quel trattamento che serve a adeguare la retribuzione al costo della vita ed eventuali scatti di anzianità. La retribuzione oraria si ottiene dalla divisione della retribuzione per 172 per quanto riguarda il calcolo per il personale con quaranta ore settimanali.

Sono previsti incrementi fissi sulla paga nazionale con cadenza annuale in base alla tabella di seguito:

Livello	paga base dic - 17	Incrementi					Aumento totale	Paga base dic 2021
		gen-18	gen-19	feb-20	mar-21	dic-21		
A	1.542,04	41,11	32,89	32,89	24,67	32,89	164,45	1.706,49
B	1.392,49	37,12	29,70	29,70	22,27	29,70	148,49	1.540,98
1	1.261,54	33,63	26,91	26,91	20,18	26,91	134,54	1.396,08
2	1.112,00	29,65	23,72	23,72	17,79	23,72	118,60	1.230,60
3	1.021,85	27,24	21,79	21,79	16,35	21,79	108,96	1.130,81
4	937,75	25	20	20	15	20	100,00	1.037,75
5	849,38	22,64	18,12	18,12	13,59	18,12	90,59	939,97
6S	798,37	21,28	17,03	17,03	12,77	17,03	85,14	883,51
6	779,81	20,79	16,63	16,63	12,47	16,63	83,15	862,96
7	700,05	18,66	14,93	14,93	11,20	14,93	74,65	774,70

Tabella 3: Incrementi paga base CCNL pubblici esercizi e turismo, 2018.

Per le imprese minori di terza e quarta categoria sono previste delle riduzioni sulla

paga base in relazione ai vari livelli. Quest'ultime sono riconosciute nella prassi negli alberghi a 1, 2 o talvolta anche 3 stelle.

Come anticipato in precedenza, la Legge 38 del 26 febbraio 1986 regola l'indennità di contingenza in modo generale per le aziende del settore e per le aziende minori di terza e quarta categoria. Stabilisce degli aumenti retributivi in base al costo della vita con valori che variano tra i 542,70 per l'area quadro A sino ai 518,45 per il lavoratore di settimo livello.

La retribuzione per personale extra o di surroga è derogata alla contrattazione integrativa in base alla durata e alla qualifica degli addetti. In assenza di una regolamentazione aziendale, è previsto da CCNL un minimo sulla paga oraria comprensivo degli istituti contrattuali previsti.

I trattamenti salariali integrativi sono regolati nella parte speciale per quanto riguarda gli alberghi diurni e gli stabilimenti balneari e se ne parlerà nella sezione specifica in seguito.

La retribuzione in alcuni settori è determinata in base ad una percentuale definita di servizio. Il datore di lavoro, a sua discrezione, può applicare direttamente la percentuale prevista per le varie attività in addizione al conto del cliente oppure con un sistema globale includerla nel prezzo finale della consumazione. Sarà poi suo onere corrispondere detta percentuale al prestatore del servizio entro quattro giorni dalla fine del mese in cui è incassata. Per i dipendenti che ricevono la retribuzione su percentuale di servizio è garantita anche la ricezione della tredicesima mensilità in misura integrale e quattordicesima per il 70% di quanto previsto per i dipendenti normali.

Gli scatti di anzianità, con cadenza quadriennale, fanno aumentare rispettivamente in base al livello di appartenenza la paga base di euro 40,80 per i quadri A fino ai 30,47 per i dipendenti di settimo livello.

La tredicesima mensilità è riconosciuta in occasione delle ferie natalizie ai lavoratori ed è pari ad una mensilità aggiuntiva esclusi gli eventuali assegni familiari e per le lavoratrici in maternità sarà corrisposta nel 20% dell'importo.

La quattordicesima mensilità è una mensilità extra riconosciuta ai lavoratori nel mese di luglio nei settori del commercio e terziario e segue le stesse indicazioni previste per la tredicesima.

Su richiesta del lavoratore, assunto a tempo indeterminato, l'azienda deve destinare

parte della retribuzione a un fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale. Le parti hanno anche ritenuto idoneo aderire ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST) al quale devono essere iscritti tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato ad eccezione dei quadri, regolati dalla specifica normativa descritta in precedenza. Il contributo per il fondo è pari a euro 12 mensili dal gennaio 2019. L'azienda che non versi il contributo è tenuta ad erogare un elemento retributivo pari a euro 16 per quattordici mensilità al lavoratore che concorrono alla formazione del reddito.

Il rapporto di lavoro può essere soggetto a sospensione per motivi di salute attraverso l'istituto di malattia o infortunio. Con il termine malattia si intende lo stato di alterazione di salute per il lavoratore che ne comprovi la capacità ad adempiere alla propria prestazione. Il certificato viene, solitamente, inviato per via telematica all'INPS dal medico o dalla struttura sanitaria, la quale lo inoltra al datore di lavoro. La certificazione cartacea deve essere consegnata dal lavoratore al datore entro due giorni dal rilascio e contiene il motivo dell'assenza e la durata dello stato di malattia. In mancanza di tali certificazioni l'assenza diventa ingiustificata e comporta le relative sanzioni previste. Il dipendente, d'altro canto, sarà costretto a rispettare le indicazioni di permanenza presso il proprio domicilio, salvo casi di giustificata necessità (visite mediche) con visite effettuate a campione da parte degli istituti previdenziali come controllo. L'infortunio sul lavoro, diversamente, è corrisposto a seguito di assicurazione presso l'INAIL, il lavoratore deve darne comunicazione immediata al proprio datore che dovrà darne denuncia all'istituto. Il datore deve corrispondere la retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio e i successivi tre giorni nella misura del 60%, il restante sarà coperto dall'INAIL. La conservazione del posto per i dipendenti che subiscono infortuni o malattia durante un anno è assicurata fino al termine di centottanta giorni, mentre per i lavoratori a tempo determinato questo vale solo fino al decorrere del contratto. Il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa di ulteriori centoventi giorni a patto che non si tratti di malattie croniche, fatte salve quelle oncologiche dove siano esibite regolari certificazioni mediche, la richiesta non deve prevedere la retribuzione o maturazione di altri istituti e il lavoratore non deve avere già usufruito in passato dell'aspettativa.

Sono, altresì, indicati i diritti alla conservazione del posto per la lavoratrice nel



periodo di gestazione e fino ad un anno di età del figlio, la quale avrà anche diritto ad un congedo, come per il padre, nei mesi prossimi e successivi alla nascita. Il diritto opera anche in caso di adozione del figlio. L'integrazione per la lavoratrice ha una durata pari a cinque mesi ed è erogata dall'INPS in modo che copra interamente la retribuzione.

La risoluzione del rapporto di lavoro avviene in seguito a recesso del contratto, dimissioni del lavoratore e decisione di licenziamento da parte del datore.

Il recesso avviene reciprocamente da entrambe le parti quando previsto dal contratto, dando preavviso scritto mediante raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il periodo di preavviso da rispettare in caso di licenziamento o dimissioni varia in base al livello e all'esperienza maturata.

Livelli	Fino a 5 anni	Tra i 5 e i 10 anni	Oltre 10 anni
A e B	Quattro mesi	Cinque mesi	Sei mesi
1	Due mesi	Tre mesi	Quattro mesi
2 e 3	Un mese	45 giorni	Due mesi
4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6s, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni

*Tabella 4: CCNL Pubblici esercizi, 2018, Periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni.*

Se il periodo di preavviso non fosse concesso o rispettato, il datore è tenuto a corrispondere la normale retribuzione per tutto il periodo che avrebbe dovuto essere concesso.

In caso di licenziamento il datore di lavoro ha l'obbligo di notificare il licenziamento per iscritto, utilizzando una lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore. Quest'ultimo ha il diritto di richiedere i motivi alla base del licenziamento entro un termine di quindici giorni dalla comunicazione ed il datore dovrà indicarne i motivi entro sette giorni dal ricevimento.

Il trattamento di fine rapporto, conosciuto anche come TFR, viene calcolato in base alla legge 297 del 29 maggio 1982 sulla retribuzione almeno pari all'anno di lavoro divisa per 13,5 e poi moltiplicata per le mensilità di anzianità. Il TFR maturato deve essere corrisposto non oltre la data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di

cessazione, fallimento o trasformazione i lavoratori mantengono i diritti acquisiti oppure il nuovo datore non è tenuto alla corresponsione dell'indennità se già liquidata dal precedente.

## **2.7. Parte speciale: Alberghi diurni**

La parte speciale prevede deroghe a quanto stabilito in precedenza dall'accordo nazionale per rispondere alle specificità dei vari settori. In modo particolare, ogni settore ha la propria sezione dedicata nel quale sono indicati i provvedimenti specifici.

Nel seguente paragrafo sarà considerato solamente il settore degli alberghi diurni, ovvero quello inerente all'analisi degli accordi integrativi aziendali del successivo capitolo.

Il titolo XIII del CCNL regola le specifiche disposizioni attuate alle imprese del settore alberghiero ed elenca inizialmente le figure professionali attribuibili ai vari livelli della classificazione del personale.

Nell'area quadri viene ripresa la descrizione della parte generale e come figure professionali si trovano il dirigente ed il gerente. Nel livello primo rientrano il vicedirettore e le altre figure equivalenti; Il livello secondo comprende il responsabile di amministrazione, il responsabile di controllo di più reparti e altre qualifiche del medesimo livello; Al livello terzo troviamo il magazziniere consegnatario; al quarto livello qualifiche più comuni come cassiere, barbiere, massaggiatore, estetista e altre mansioni analoghe; Al quinto il magazziniere comune, cassiere o aiutante delle professioni al livello superiore; al sesto super l'addetto al deposito bagagli; al livello sesto bagnino, lustrascarpe e sciampista; al settimo livello, come previsto dalla parte generale c'è il personale di fatica.

In seguito, accenna la disciplina dei contratti a termine, la quale è molto rilevante per il settore data la stagionalità delle attività e l'elevato turnover del personale. Viene ribadito il periodo di prova di dieci giorni per tutto il personale e qualora fosse già stato sottoposto in precedenza, il periodo di prova non trova effetto. La chiusura anticipata dell'albergo o la necessità di riduzione degli assunti a termine, comporta un indennizzo al personale pari alla metà della retribuzione che avrebbe dovuto percepire sino alla scadenza del contratto. Nel caso appena citato in caso di epidemia Al capo III tratta l'orario di lavoro stabilito per i lavoratori del settore. Come nella

precedente parte generale, l'orario di lavoro può essere stabilito in cinque giornate e mezza, potendo suddividere l'orario giornaliero in massimo due frazioni. La maggiorazione per l'orario notturno è stabilita nel 25% sulla paga normalmente attribuita per le ore svolte tra le 23 e le 6. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione della maggiorazione del 30% sulle ore diurne e del 60% per il lavoro notturno, ovvero quello svolto tra la mezzanotte e le 6. Non viene incluso in questa maggiorazione il personale normalmente adibito a servizi notturni.

Infine, viene regolata la parte relativa a malattia ed infortunio. Vengono riprese le stesse modalità della parte generale ad eccezione della percentuale dovuta dal datore di lavoro per i giorni di malattia tra il quarto ed il ventesimo che corrisponde al 50% della paga mentre dal ventunesimo giorno a due terzi. Sarà corrisposta la norma paga per i primi tre giorni di assenza previa comunicazione tempestiva al datore di lavoro.

Per quanto riguarda l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), il datore dovrà corrispondere un'integrazione all'indennità che copra l'intera paga che avrebbe percepito normalmente. Il personale non obbligato a tale assicurazione dovrà essere coperto da polizza assicurativa idonea ai relativi rischi a cui è esposto con dei massimali minimi espressamente previsti.

## **2.8. La vigenza contrattuale e le nuove prospettive per il futuro.**

Il presente accordo collettivo nazionale ha valenza dal 1° gennaio 2018 ed era valido, come stabilito dagli accordi interconfederali più recenti, per tre anni, ovvero sino al 31 dicembre 2021.

Il contratto continua a produrre effetti anche oltre la suddetta scadenza sino alla decorrenza del successivo accordo collettivo nazionale che lo andrà a sostituire. La procedura per il rinnovo è solitamente messa a disposizione da sei mesi prima della scadenza per le parti, le quali hanno dovuto convocare un incontro per trattarne il rinnovo. Durante il periodo di trattativa, era definita una tregua sindacale per i sei mesi antecedenti la scadenza ed il successivo. Il CCNL in esame è istituito anche in sostituzione del precedente riguardante il turismo stipulato nel 20 febbraio 2010.

Le trattative per il rinnovo sono in sensibile ritardo, dovuto soprattutto alla fase epidemiologica dovuta all'emergenza COVID-19, la quale ha profondamente mutato le esigenze di imprese e lavoratori nonché colpito duramente l'economia mondiale e soprattutto dei settori in analisi. Nel tempo in cui le attività turistiche di ristorazione e alberghi hanno dovuto mantenere chiusi i propri esercizi al pubblico, queste hanno subito gravi perdite finanziarie dovute dai costi fissi delle aziende come affitti e costi relativi al personale.

Stando a quanto riportato dai comunicati delle organizzazioni sindacali più rappresentative<sup>49</sup>, il rinnovo del CCNL esaminato sarebbe in fase di elaborazione. Come appena ribadito le difficoltà provocate dall'emergenza sanitaria ha completamente congelato le trattative del rinnovo, le quali sono ripartite dal maggio 2023.

Le organizzazioni sindacali nazionali hanno convocato e sollecitato più volte ad un incontro con il fine di trovare un accordo comune sul rinnovo; tuttavia, fino ad oggi (settembre 2023), non è ancora pervenuta una conclusione comune.

---

<sup>49</sup> Comunicati del 31 luglio e 11 settembre 2023 di Filcams, Fisascat e Uiltucs in merito al rinnovo del CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e Turismo del 2018.

Gli incontri tra le delegazioni delle parti si sono svolte tra il 19 e il 27 luglio e il 6 settembre, durante i quali le organizzazioni sindacali hanno espresso la necessità di trovare comunemente una soluzione in grado di soddisfare entrambi e soprattutto adeguare il CCNL alle condizioni attuali.

I temi trattati con una soluzione condivisa hanno riguardato le politiche di genere come congedo parentale o a seguito di violenza e molestia sul luogo di lavoro e la classificazione del personale. Nel primo caso le parti sembrano essere d'accordo, nel secondo, invece, si è ancora distanti e le OO.SS. sono in attesa di ricevere i testi rivisti. Per quanto riguarda il tema del salario, probabilmente il più delicato al momento, l'ultimo incontro del 6 settembre ha chiarito la volontà delle delegazioni sindacali di utilizzare l'indice IPCA per individuare la giusta retribuzione. Tuttavia, le parti sono tuttora molto distanti. Le imprese, riportano i rappresentanti datoriali, non sono pronte ad affrontare ancora il tema e hanno prorogato il termine per discutere delle parti precedenti.

Nella speranza che le parti riescano a trovare un accordo comune che soddisfi le volontà di entrambi, non si possono escludere al momento e viste le situazioni a livello nazionale dell'utilizzo di movimentazioni e proteste anche con la programmazione di scioperi.

### **CAPITOLO III - Contratti integrativi aziendali e territoriali. Il confronto tra l'accordo aziendale Marriott International e l'accordo territoriale per gli alberghi delle isole di Ischia e Elba.**

Nei capitoli precedenti sono stati trattati il tema della nascita e dell'evoluzione storica dei contratti collettivi nel nostro Paese ed è stata effettuata, in seguito, un'analisi del contratto collettivo nazionale per i settori dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e commerciale e del turismo attualmente in corso di validità nonostante sia scaduto il termine di vigenza contrattuale previsto per i contratti collettivi.

Nel corso del terzo ed ultimo capitolo di questo elaborato ci si soffermerà su un confronto tra l'accordo integrativo aziendale del gruppo di Hotel Marriott International con i contratti territoriali per gli alberghi delle isole di Ischia e Elba, evidenziandone le peculiarità e i diversi aspetti che contraddistinguono la volontà di stipulare tali contratti per le parti, nonché le differenze tra le caratteristiche di un gruppo di hotel da una parte e dell'altra un territorio che racchiude una moltitudine di attività ricettive di dimensioni nettamente inferiori.

### **3.1. I contratti integrativi aziendali e territoriali**

Il contratto integrativo è lo strumento fondamentale che garantisce il rispetto e la tutela degli interessi delle attività a cui si rivolge. Le parti che decidono di stipulare un contratto integrativo sono localizzate a livello locale, diversamente dal CCNL.

Il contratto integrativo aziendale solitamente è stipulato da aziende di medie e grandi dimensioni anche per via del notevole sforzo che le parti compiono e delle risorse che vengono destinate alle trattative. Come riferimento esemplificativo si può considerare un numero minimo di dipendenti a livello aziendale pari a quindici unità. Le aziende di dimensioni più contenute, diversamente, possono optare per l'utilizzo di un CCNL di settore oppure per l'applicazione di un contratto integrativo territoriale qualora vi fossero degli accordi in essere che regolano la disciplina in un determinato settore e territorio.

Nello specifico, i contratti integrativi territoriali vengono stipulati tra le organizzazioni sindacali territoriali e le organizzazioni datoriali sempre a livello locale. La scelta di stipulare detti contratti avviene in alcune aree o luoghi dove una determinata attività, come nel nostro caso gli alberghi, si sviluppa in distretti o comunque vi è un'elevata densità di imprese appartenenti allo stesso settore in determinati luoghi. Un esempio lampante e che ritroveremo in seguito nel presente capitolo riguarda gli alberghi delle isole di Ischia e Elba dove data una ridotta dimensione del territorio e l'elevato tasso di imprese dedite al turismo sono stati siglati degli accordi integrativi territoriali per i dipendenti di alberghi.

L'accordo integrativo a livello aziendale su cui ci si concentrerà nella seguente analisi, invece, riguarda il gruppo alberghiero Marriott International nel quale sono impiegati circa 1.200 addetti, i quali si sono visti rinnovare nel giugno 2021 il contratto a livello aziendale. Contratto che riconferma i precedenti stipulati nel 2012, 2016 e 2017 e modifica alcune parti come il premio di risultato oppure introduce aspetti quali un sistema di welfare aziendale per il successivo triennio.



### **3.1.1. Il Contratto integrativo del Gruppo Marriott International.**

Con la firma del verbale di accordo del 29 giugno 2021, le parti rispettivamente dal lato aziendale e delle organizzazioni sindacali, confermano la volontà di rinnovare il contratto integrativo precedentemente stipulato nel giugno 2019. Rinnovo che, come previsto dalle intese interconfederali avrà validità sino a dicembre 2024 e regola i rapporti di lavoro per i dipendenti delle aziende rientranti nel gruppo alberghiero Marriott.

Le principali novità introdotte in questa fase di aggiornamento sono focalizzate sulla revisione del sistema di premiazione basato sui risultati e sull'implementazione di un programma di welfare aziendale in una fase sperimentale che coprirà il triennio 2022-2024.

Le parti firmatarie dell'accordo si compongono con le varie società del gruppo Marriott International da un lato e dall'altro con le rappresentanze sindacali di Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil e Uiltucs-Uil.

Come specificato nelle premesse la situazione è fortemente influenzata dalla crisi pandemica che ha causato notevoli conseguenze nel settore alberghiero. Questo settore, forse più di altri, ha subito pesantemente gli impatti delle misure volte a contrastare la pandemia.

Le aziende italiane stipulanti il contratto sono Starwood Italia S.r.l. e Ciga gestioni S.r.l., le quali possiedono gli alberghi del gruppo Marriott International cui trova applicazione questo contratto ovvero nel dettaglio, per la città di Milano il Westin Palace e lo Sheraton Diana Majestic, per la città di Venezia l'Hotel Danieli, l'Hotel Gritti Palace e il St. Regis Venice, per la città di Firenze il Westin Excelsior e il St. Regis Firenze e per la città di Roma il St. Regis Rome e il Westin Excelsior. Il contratto concluso a livello aziendale trova applicazione a tutti i dipendenti delle aziende citate nonché alle strutture amministrative e commerciali che supportano l'attività alberghiera.

L'obiettivo principale delle parti coinvolte è di promuovere il sistema di relazioni sindacali attuale, che si basa su una struttura di dialogo articolata in tre livelli: il

livello nazionale, il livello di territorio o area geografica, e il livello di ciascun specifico Hotel. Questo impegno viene garantito con la pianificazione di incontri regolari a diversi livelli di frequenza: incontri a livello nazionale e a livello di territorio pianificati ogni sei mesi, mentre quelli a livello di Hotel si tengono ogni due mesi. Le tematiche oggetto di contrattazione, informazione e confronto variano a seconda del livello. A livello aziendale, la contrattazione riguarda principalmente le nuove professionalità e gli inquadramenti. A livello di territorio e area, le tematiche principali considerano la mobilità e la flessibilità. A livello di hotel, è compresa l'opportunità di discutere gli inquadramenti.

La medesima suddivisione viene selezionata per le materie ad oggetto di informazione e di condivisione. A livello nazionale, le informazioni da rendere disponibili in fase di discussione riguardano i programmi di sviluppo professionale, i programmi di qualità, lo sviluppo delle competenze manageriali e le professionalità specifiche. Al contrario, a livello nazionale, la condivisione riguarda l'apprendistato e i percorsi formativi per nuove professioni o posizioni. Per quanto riguarda gli hotel, le informazioni riguardano la sostenibilità ambientale, la riduzione dell'impatto energetico, l'integrazione e l'orientamento dei nuovi dipendenti, la legge in materia di sicurezza e le procedure di emergenza.

In seguito, vengono specificate i numeri relativi alle rappresentanze sindacali unitarie per le quali sono identificati un numero di RSU per determinato numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato: 3 per unità produttive fino cinquanta dipendenti, 5 fino a centoventi dipendenti, 6 fino a centottanta e 7 oltre.

Per quanto concerne i permessi sindacali viene reso disponibile un monte annuo di ore calcolato su un'ora per ogni dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato<sup>50</sup> in base a ciascuna Federazione sindacale firmataria del contratto aziendale. È inoltre stabilito per uno dei rappresentanti delle segreterie territoriali delle federazioni che hanno firmato il Contratto Integrativo Aziendale (CIA) il compito di mantenere aggiornate le informazioni sulla fruizione dei permessi e di comunicare preventivamente queste informazioni all'Azienda.

Il momento di contrazione della domanda temporaneo che colpiva il settore alberghiero al momento della stipula di questo contratto ha portato le parti a

---

<sup>50</sup> Calcolo che viene effettuato ogni anno il 1° gennaio.

valutare un aumento dei contratti a termine rispetto alla proporzione prevista dal CCNL. In alcuni casi è, inoltre, prevista la possibilità di ricorrere a contratti temporanei. Il primo riguarda le lavoratrici in condizione *post partum* che richiedano la ricollocazione temporanea oppure il cambiamento di orario di lavoro. Anche in situazioni di gravi esigenze per la salute di familiari, per un tempo massimo di sei mesi, il lavoratore potrà richiedere lo spostamento e il cambiamento di orario. Al termine di questi periodi, i lavoratori riprenderanno la propria normale attività lavorativa. Queste misure si attuano ovviamente calcolando la possibilità di interscambiare i lavoratori con quelli di altre strutture oppure qualora vi sia la volontà dell'azienda di acconsentire alle richieste del dipendente.

L'importanza di dare continuità e, soprattutto, stabilità all'attività lavorativa si intuisce anche dalla volontà espressa nell'accordo integrativo di assumere con una formula definita di "contratto part time verticale" con la quale l'azienda si impegna a offrire al personale stagionale che ha già prestato la propria attività lavorativa presso gli alberghi precedentemente citati, un contratto a tempo indeterminato che si concentri in alcuni mesi dell'anno. I dipendenti in questo modo assunti saranno chiamati a prestare ulteriore attività in caso di aumenti improvvisi della domanda per un minimo di trenta giorni e salvo preavviso del datore di almeno quarantotto ore.

Il premio di risultato svolge un ruolo da protagonista nel rinnovo dell'accordo integrativo aziendale. Come già detto, data la contrazione della domanda e la volontà delle parti di riconoscere ai lavoratori un incentivo che possa aiutare i dipendenti a conciliare il rapporto tra vita e lavoro, è stato fondamentale modificare i parametri del premio di risultato e introdurre un sistema di welfare, strumento che consente anche opportunità fiscali per le aziende.

Il Premio di risultato è un istituto economico che viene erogato al personale, come anche ai dirigenti, delle aziende per cui è stato inserito nel contratto. L'erogazione del premio si origina in base al superamento o raggiungimento di alcuni obiettivi che possono essere qualitativi o economico-finanziari precedentemente stabiliti durante le trattative del contratto.

Tra i parametri economico-finanziari individuati dalle parti troviamo:

- MOL (Margine Operativo Lordo) dell'intero gruppo, considerando il consolidato degli alberghi per cui si attua il contratto integrativo aziendale;
- MOL del singolo albergo;
- Produttività del settore *Rooms*, ovvero il rapporto tra le camere occupate ed il personale impiegato in tale settore a tempo pieno;
- Produttività del settore *Food&Beverage* in rapporto al numero di impiegati a tempo pieno in quel campo;
- Ricavi per camera (RevPAR) che considera i ricavi derivanti dal settore rooms rapportato con numero di camere disponibili;
- Tasso di occupazione delle camere (TOC) che corrisponde alla percentuale delle camere paganti sulle disponibili.

Il parametro qualitativo ravvisato, invece è il GuestVoice, il quale indica la fidelizzazione del cliente e ne attribuisce la base per il calcolo della marginalità in ottica sostenibile collegandola alla *Customer Satisfaction*.

Gli obiettivi target sui parametri stabiliti per l'erogazione del premio vengono comunicati dall'azienda alle organizzazioni sindacali stipulanti e alle RSU della struttura entro il mese di febbraio di ciascun anno. Questi obiettivi sono espressi sotto forma di variazione percentuale basata tra l'anno in corso e quello precedente. La seguente tabella riassume l'ammontare dei premi da erogare in base al raggiungimento e/o superamento di alcune soglie che si accenneranno in seguito.

LIVELLO	MIN	INT1	MED	INT2	MAX
A1-A2-B1	€267	€362	€463	€566	€750
B2-C1	€226	€316	€410	€507	€680
C2-C3	<b>€203</b>	<b>€290</b>	<b>€380</b>	<b>€474</b>	<b>€640</b>
D1-D2	€180	€263	€350	€440	€600

Tabella 5: Ammontare premi di risultato, CIA Gruppo Marriott International, Fisascat, Filcams, Uiltucs, 2021.

Gli indicatori che si utilizzano per determinare l'ammontare dell'erogazione sono principalmente quattro, quelli già citati del RevPAR alternato al TOC, della Produttività settore rooms, della produttività settore Food&Beverage e del

GuestVoice, i quali sono determinati annualmente attraverso il budget e comunicati nel mese di febbraio alle organizzazioni sindacali. Questi dati si andranno a confrontare con quanto stabilito in fase di contrattazione tra le parti e in base alle soglie previste scatterà un determinato ammontare. Inoltre, gli importi variano anche in base ai livelli con i quali i lavoratori sono assunti.

Le soglie che determinano l'ammontare da elargire sono per la soglia minima il 65% del MOL di gruppo, del RevPAR di gruppo e del costo di lavoro su fatturato di gruppo rispetto all'anno precedente. Il traguardo dell'80% dei medesimi indicatori previsti per la soglia minima faranno scattare il livello successivo, medio, per l'ammontare del premio; tuttavia, qualora il singolo albergo non dovesse raggiungere almeno l'80% la quantità del premio sarà ridotta alla soglia minima per i dipendenti della struttura.

Le condizioni per accedere all'erogazione di detto premio sono dettate dal fatto di essere assunti dall'azienda a titolo indeterminato, pro-quota per i dipendenti a tempo determinato o part-time ma con presenza di almeno novanta giorni lavorativi sotto contratto. Il premio viene calcolato per ogni lavoratore pro-quota in ventiseiesimi in base ai giorni lavorativi effettivamente prestati includendo anche la maternità obbligatoria, l'infortunio, le ferie usufruite, i permessi sindacali, le riduzioni di orari di lavoro e i congedi parentali. Escludendo, per questo motivo, i giorni di malattia, le assenze non retribuite e ingiustificate e i giorni che il lavoratore prende per aspettativa.

Si riconosce che il premio debba essere erogato sotto un unico ammontare insieme alla retribuzione del mese di febbraio del successivo esercizio, il medesimo in cui si discuteranno gli obiettivi di performance annuali.

In ottica di favorire il dipendente attraverso il nuovo sistema di welfare da integrare in azienda, vi è la possibilità per i dipendenti il cui imponibile fiscale non superi gli ottantamila euro di destinare l'importo del premio a welfare che sarà in seguito erogato mediante piattaforma informatica.

Risulta importante specificare che, in seguito ai chiarimenti riportati dall'Agenzia delle Entrate con le circolari numero 28/E del 2016 e 5/E del 2018 e, in accordo con il Decreto Ministeriale 25 marzo 2016 siglato dal Ministero del Lavoro e dalla Legge 208 del 2015 all'art. 1, c. 182, le somme che vengono attribuite ai lavoratori per via di premi di risultato risultano detassate con aliquota sostitutiva al 5% per i premi

fino a tremila euro<sup>51</sup>. Le somme erogate a titolo di Welfare aziendale, diversamente, risultano completamente escluse da tassazione come specificato dall'art. 51 del TUIR al comma 3, contribuendo a ridurre il cuneo fiscale a carico del lavoratore dipendente e dell'azienda.

Nell'accordo viene ulteriormente specificato che gli indicatori che danno diritto all'elargizione del premio sono, in alternativa tra loro:

- MOL;
- Total Revenue;
- Tasso Occupazione;
- RevPAR;
- Costo Lavoro/Fatturato;
- Produttività Rooms;
- Produttività F&B;
- Guest Voice (Intent to Recommend);
- Employee Engagement Survey participation index<sup>52</sup>.

Essendo questi degli obiettivi alternativi sarà sufficiente il superamento anche di uno solo degli indicatori determinati durante il budget. Per quanto riguarda le strutture amministrative e commerciali, i dipendenti destinati a detta attività lavorativa saranno soggetti alle soglie consolidate a livello di gruppo.

A titolo di programma pilota di welfare aziendale sono previsti buoni d'acquisto per un minimo di euro settanta erogabili all'interno della tredicesima busta paga ai lavoratori assunti a titolo indeterminato e pro quota ai lavoratori a tempo determinato, part time o indeterminato assunti durante l'anno.

Data la normativa fiscale particolarmente vantaggiosa rispetto altri tipi di erogazione dei premi di risultato, l'azienda si dà atto di voler intraprendere un piano di incentivazione di welfare, che integri o affianchi l'erogazione del premio di risultato, pari a euro quattrocento annui corrisposte con le stesse modalità del premio di risultato; quindi, insieme alla tredicesima mensilità e pro quota in ventiseiesimi in base alle giornate presenziate dal lavoratore. Ovviamente qualora il

---

<sup>51</sup> Legge di Bilancio 2023 (l. n. 197/2022), co. 63.

<sup>52</sup> *Contratto Integrativo Aziendale Gruppo Marriott International*, Fisascat, Filcams e Uiltucs, 29 giugno 2021.

premio di welfare superasse quello di risultato, questo viene assorbito dal primo. Data la specificità del settore e delle aziende sottoscrittenti viene data la possibilità per gravi riduzioni della domanda di aumentare le ore di ROL (Riduzione Orario di Lavoro) da 32 previste dal CCNL fino a 56 ore per ogni dipendente.

Altro elemento decisivo nelle trattative ha riguardato la malattia dei lavoratori che, in seguito all'inserimento dell'istituto del periodo di carenza pari al primo giorno di malattia, il quale è diventato interamente a carico del datore ed ha visto un aumento considerevole del numero di dipendenti in malattia. Per questo motivo l'azienda ne aveva richiesto la cancellazione. In seguito alle trattative si è giunti all'accordo sul mantenimento di detto istituto ma con la compartizione dell'onere a carico del datore che si compartisce con i lavoratori. Ovviamente, da questo accordo sono escluse le situazioni di malattia gravi per cui siano previste delle terapie continuative regolarmente documentate da medici alle dipendenze del servizio sanitario nazionale per cui l'azienda accetta di farsi carico integralmente.

Il contratto integrativo aziendale si conclude determinando il periodo di vigenza contrattuale, il quale decorre nel triennio 2022-2024 e si intende tacitamente rinnovato annualmente. Al fine di rinnovare il CIA sarà prevista una piattaforma da mettere a disposizione delle parti almeno quattro mesi prima della scadenza, mesi durante i quali non saranno intraprese iniziative sindacali stabilendo dunque una tregua. Qualora lo scenario normativo e fiscale che era definito al momento della stipula subisse cambiamenti importanti e significativi le parti si troveranno al fine di concordare un nuovo accordo.

### **3.1.2. Il contratto integrativo territoriale per le isole di Ischia e Procida posto a confronto con il contratto territoriale per l'isola d'Elba.**

I contratti integrativi territoriali, definiti con l'acronimo tecnico CIT, a differenza di quelli aziendali, sono pensati per rivolgersi ad una serie di attività d'impresa rientranti nello stesso settore ma con dimensioni molto più contenute rispetto alle aziende medio-grandi e si concludono tra le rappresentanze locali a livello di territorio o area con le rappresentanze datoriali al medesimo livello.

Solitamente le attività che utilizzano questo tipo di contratto si trovano in zone la cui area è caratterizzata dalla prevalenza di imprese dello stesso tipo. Un esempio lampante riguarda il turismo e, nello specifico, le isole appartenenti al territorio nazionale la cui dimensione è piuttosto contenuta e l'elevata presenza di turismo nazionale ed internazionale ne caratterizza il tessuto economico.

Per questa analisi sono stati individuati i contratti territoriali per gli alberghi delle isole di Ischia e Procida e per gli alberghi dell'Isola d'Elba, l'obiettivo del confronto è quello di individuare i driver che caratterizzano le trattative per i due contratti e in seguito confrontarli e capire le differenze che si manifestano rispetto al contratto integrativo aziendale di cui si è parlato nel precedente paragrafo.

#### Contratto integrativo territoriale isole di Ischia e Procida.

Il primo contratto da esaminare è quello riguardante gli alberghi di Ischia e Procida. L'accordo integrativo stipulato nell'aprile del 2017, nonostante siano decorsi i termini di normale vigenza, risulta tuttora valido dato il prorogarsi della situazione d'emergenza che ha colpito gli ultimi anni.

Questo risulta concluso tra la Federalberghi Ischia e le organizzazioni sindacali territoriali di Filcams, Fisascat e Uiltucs della zona di Napoli e della Campania.

Il contratto integrativo fa riferimento al CCNL Turismo siglato tra Federalberghi e le principali organizzazioni sindacali nel 2014, il quale a sua volta fa riferimento al



CCNL Turismo del 2010 che è stato sostituito integralmente dal CCNL relativo ai Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e Turismo del 2018 concluso dalle stesse organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (Fisascat, Filcams e Uiltucs).

Nella prima parte dell'accordo le parti fanno riferimento all'importanza del confronto tra organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro, costituendo dei tavoli di lavoro in cui si possono confrontare, di norma un paio di volte durante l'anno, in merito all'andamento del settore e del mercato di lavoro, all'applicazione del contratto integrativo ed alla formazione che risulta essere elemento fondamentale per lo sviluppo e la tutela delle professioni del settore turistico.

All'art. 3 viene individuato nell'Ente Bilaterale del Turismo della regione Campania (EBTC) il luogo in cui presenzierà la Commissione Paritetica, composta da tre soggetti per le organizzazioni sindacali e tre per quelle datoriali. Le mansioni che si attribuiscono sono quelle di gestione delle conciliazioni con argomentazioni in merito all'applicazione del contratto, alle sanzioni disciplinari, all'esercizio del diritto di precedenza<sup>53</sup> e per richiesta da parte delle aziende che applicano il CIT di non applicare il premio di risultato.

La formazione, come ribadito dalle parti, ha un ruolo fondamentale nello sviluppo del settore con funzione da parte dei fondi interprofessionali o altre risorse messe a disposizione dalla regione di formare i lavoratori del settore per permettere di ottenere un valido livello di competitività a livello nazionale ed internazionale. Nello specifico l'esigenza esternata è quella di integrare l'istruzione professionale dei lavoratori che entrano nel mondo del lavoro nel settore turistico.

Uno degli obiettivi dichiarati dalle parti è quello del superamento della forte stagionalità presente sul territorio nel settore turismo. È stato istituito presso l'EBTC un centro di raccolta di dati relativi ai lavoratori stagionali che le aziende devono consegnare annualmente entro il tre settembre, via pec oppure attraverso piattaforma informatiche, al fine di poter valutare l'inserimento di detti lavoratori in programmi di formazione.

Difatti, una delle forme di contratto di lavoro più favorevolmente sostenute da entrambe le parti è proprio l'apprendistato, nel settore turistico ancora di più

---

<sup>53</sup> Ad esempio, in caso di nuova chiamata per la stagione successiva qualora il lavoratore avesse prestato servizio presso la stessa struttura.

l'apprendistato a cicli stagionali in ragione della forte stagionalità che lo caratterizza.

Viene definito, come da CCNL, il limite massimo di durata in quarantotto mesi dalla prima assunzione, all'interno dei quali viene lasciata libertà all'azienda di utilizzare più rapporti a tempo determinato e, ovviamente nel limite di trentasei o ventiquattro mesi di lavoro prestato in base al livello d'inquadramento.

Il lavoratore assunto attraverso questa metodologia avrà il diritto di precedenza in merito all'eventuale assunzione per la stagione successiva con lo stesso inquadramento. Devono essere conteggiate anche eventuali prestazioni che vengono svolte in archi di tempo limitati al di fuori della stagione, se effettivamente il lavoratore viene regolarizzato.

Negli ultimi anni, con l'obiettivo di avvicinare i giovani al mondo del lavoro durante il loro percorso di studi sono state attivate delle fasi definite di alternanza tra scuola e lavoro, durante i quali vengono istruiti, formati ed inseriti all'interno di imprese che svolgono nel pratico le materie studiate.

Un altro ruolo che sta prendendo piede all'interno del mondo del lavoro è quello dello studente lavoratore. Le parti hanno convenuto nell'implementare ulteriori possibilità di assunzione per gli studenti che si trovano, entro il venticinquesimo anno di età, in un percorso formativo scolastico (ultimo anno per gli istituti superiori o in un percorso universitario o in istituti professionali turistici). Il provvedimento che si dà atto sia in fase sperimentale comprende la possibilità di utilizzare ulteriori contratti a breve termine nei mesi estivi al fine di integrare le competenze in fase di acquisizione durante i periodi scolastici. Per gli studenti che frequentano istituti professionali deve essere previsto l'inserimento nel settore in cui si sta specializzando mentre per gli altri studenti sono previste assunzioni come camerieri di bar e sale, nel reparto dell'amministrazione, dell'accoglienza e nei centri estetici o termali. È, in ogni caso, esclusa l'assunzione per compiti rientranti nei livelli sei e sette, quindi personale di fatica.

Il limite numerico con cui si può assumere uno studente lavoratore attraverso questo specifico contratto è determinato in base ai dipendenti assunti con contratti regolari nella struttura e viene specificato nella seguente tabella:

<b>numero totale dipendenti</b>	<b>Numero lavoratori assumibili con le suddette agevolazioni</b>
Da 2 a 4	1 unità
Da 5 a 9	2 unità
Da 10 a 25	4 unità
Da 26 a 35	7 unità
Da 36 a 50	9 unità
Oltre 50	20% del totale dipendenti

Tabella 6: Numero di studenti lavoratori ogni dipendente qualificato, CIT alberghi Ischia e Procida, 2017

La retribuzione per gli studenti lavoratori assunti con questa specifica modalità a termine è considerata in proporzione alla normale retribuzione prevista dal contratto nazionale in base al livello del percorso di studi in atto per gli studenti. Per coloro che frequentano l'ultimo anno di un istituto superiore o i neodiplomati è pari al 60% della paga normale di un lavoratore a tempo indeterminato assunto con la stessa qualifica e livello d'inquadramento, mentre per gli iscritti a corsi universitari la percentuale è maggiore, pari al 70%.

Gli stessi studenti lavoratori devono essere tenuti in considerazione qualora l'azienda decida di assumere ulteriore personale a tempo determinato o indeterminato.

È inoltre prevista una comunicazione, periodicamente una volta all'anno, dei dati raccolti riguardo questa tipologia di assunzione da far pervenire al Centro Servizi sul territorio campano dell'ente bilaterale regionale. In particolare, si necessita del numero di assunti, l'inquadramento e la figura professionale coinvolta insieme alla durata del contratto.

In ogni caso, da questa disciplina sono esclusi gli accordi già conclusi in materia di alternanza scuola e lavoro ed i tirocini curriculari o formativi con gli istituti scolastici ed universitari.

Con l'obiettivo di garantire una maggiore flessibilità e provare ad allungare il periodo della stagione si è deciso di offrire un orario di lavoro distribuito in modalità *multi periodale* andando ad aumentare in controparte il monte ore di permessi cumulabili a centoventotto ore. Queste disposizioni devono tenere in ogni caso conto di quanto stabilito dal CCNL in merito ai riposi giornalieri e settimanali e comunicare esplicitamente l'utilizzo almeno due settimane in anticipo ai dipendenti ed alla Commissione Paritetica costituita presso il Centro Servizi.

Analogamente a quanto disposto per il Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo

Marriott, viene data evidente rilevanza alle disposizioni sul Premio di Risultato. L'importo di tale premio varia secondo alcuni indicatori calcolati in base a dei moltiplicatori. In questo caso, gli indicatori di performance considerati sono minori e i dati facilmente reperibili, il CIT stesso mette a disposizione per il primo anno una chiara dimostrazione di calcolo del Premio per l'anno 2015.

Come appena accennato nello schema in allegato al CIT si trovano gli indicatori che fanno variare l'importo del premio spettante ai lavoratori. Tra questi si trovano il tasso di occupazione di camere delle strutture, rispettivamente distinti per le Isole di Ischia e Procida, e il tasso di incremento della redditività. Entrambi i tassi si devono confrontare con i dati dell'anno precedente in modo da evidenziarne la variazione con cadenza annuale.

Il tasso di occupazione delle camere di albergo di Ischia e Procida viene calcolato sulle presenze totali del settore moltiplicate per 100 e diviso per i posti letto totali del settore nell'anno (numero totale posti letto per i giorni dell'anno).

I dati sono stati messi a disposizione per il primo anno da un'azienda del territorio che si occupa dell'analisi del turismo locale mentre per i successivi anni si sono calcolati gli indicatori sui dati ricavati dalla gestione aziendale.

Si lascia piena facoltà alle aziende di poter aumentare l'ammontare di tale premio fino ad un massimo del +15% di quello spettante con discrezione sulle qualifiche a cui attribuire la maggiorazione.

Detto premio viene erogato entro la retribuzione di settembre di ogni anno e spetta ai dipendenti a titolo determinato e indeterminato che siano iscritti al 31 agosto al Libro Unico del Lavoro aziendale da almeno tre mesi. L'importo varierà anche in base all'attività effettivamente prestata, calcolando pro quota quanto spetta ai lavoratori a tempo parziale, detraendo le giornate di malattia oppure di aspettativa. Viene dichiarato che il premio risulta onnicomprensivo degli istituti aggiuntivi alla retribuzione normalmente calcolati.

Eventuali difficoltà economiche delle aziende alberghiere locali o di grandi contrazioni della domanda possono interrompere l'erogazione di tale premio, come in caso di ricorso ad ammortizzatori sociali. La richiesta di interruzione deve pervenire dal datore di lavoro alle rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti, oppure alle organizzazioni sindacali territoriali con forma scritta prima della data di erogazione della somma prevista. Sarà onere della Commissione di conciliazione

verificare l'idoneità o meno di tale richiesta in tempi brevi per tutelare l'interesse dei lavoratori e delle aziende di settore.

I motivi per cui si è istituito il premio di risultato, oltre alle migliori condizioni per i lavoratori, derivano dalle Leggi di Bilancio annuali che, dal 2015, prevedono agevolazioni contributive per le aziende che erogano queste somme attraverso riduzioni dell'aliquota di tassazione. Difatti, la tassazione dei premi di produzione o risultato prevede un'imposta sostitutiva sul reddito e sulle addizionali regionali e comunali pari al 10% e dal 2022 ridotta al 4%.

Sino dal 2016 il CIT prevedeva la futura facoltà di sostituire totalmente o parzialmente l'ammontare del premio con benefit che non partecipano alla formazione di reddito, ovvero in welfare aziendale che risulta ad oggi completamente esente da tassazione secondo la normativa vigente.

Nell'ultima parte del CIT per gli alberghi di Ischia e Procida, infine, vengono garantiti dalle parti i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori, Legge 300 del 1970, presso l'articolo 20. In modo particolare, il diritto di riunione e assemblea presso un locale della struttura alberghiera adibito a tale impiego dal datore di lavoro e messo a disposizione per un massimo di sei ore annue al di fuori dagli orari di lavoro. Le riunioni dovranno comunque avere come materia da trattare argomenti riguardanti l'attività lavorativa. La richiesta dovrà pervenire dalle organizzazioni sindacali con almeno tre giorni di anticipo rispetto alla data di riunione presso il datore di lavoro. Da testo dell'accordo territoriale si prevede la formazione del personale durante i mesi di scarsa attività lavorativa o di chiusura delle strutture attraverso corsi di formazione periodici.

Il decorso di tale accordo era stabilito in tre anni dalla data di decorrenza del 6 aprile 2017 quando l'accordo è stato siglato con rinnovo tacito di anno in anno. Dato che tale accordo non ha subito nuove modifiche si considera, come previsto all'interno del suo testo, attualmente in corso di validità sino a futuri rinnovi oppure qualora venga data scritta disdetta almeno tre mesi prima la data di scadenza.

#### Contratto integrativo territoriale per gli alberghi dell'Isola d'Elba.

Il tessuto economico imprenditoriale dell'Isola d'Elba, come per le zone ad elevato

livello di turismo, riscontra per la maggior parte attività legate ad alberghi e ristorazione. Come riscontrato anche dalle parti stipulanti, alla conclusione dell'accordo integrativo per gli alberghi dell'isola, questa rappresenta una delle mete più ambite a livello nazionale per le sue caratteristiche naturali e paesaggistiche.

Un primo obiettivo che le parti si pongono è quello di riuscire ad ottenere una manodopera specializzata per il settore in modo da avere una qualità rilevante nell'accoglienza, questo si ottiene anche attraverso la costante formazione dei lavoratori.

Il secondo punto che si evidenzia nel testo è la tutela e l'eguale trattamento tra tutti i lavoratori del settore. Solamente dopo aver riscontrato un successo in questi ambiti ci si concentra negli altrettanto importanti, se non fondamentali per il mantenimento e l'andamento positivo del settore alberghiero, obiettivi di economicità e livelli produttivi.

In seguito, le parti fanno notare che l'andamento delle imprese turistiche è fortemente correlato all'andamento dei flussi turistici, con picchi di domanda nei mesi estivi e durante le festività. Proprio per questo motivo viene garantita la possibilità dell'utilizzo di ulteriori contratti a tempo determinato per rispondere a tali aumenti di lavoro.

Come per gli altri contratti integrativi e anche il CCNL rimane di vitale importanza l'utilizzo della consultazione e la necessità di comunicazione tra le parti con l'obiettivo di includere i lavoratori e renderli partecipi nelle attività aziendali. In questo modo, anche il sistema di relazioni sindacali si rafforza integrandosi nelle relazioni quotidiane delle imprese, attraverso le rappresentanze sindacali aziendali e unitarie.

In merito a ciò, sono previsti incontri annuali tra le parti per confrontarsi sull'andamento del settore, sulla formazione dei lavoratori, la promozione del turismo dell'isola e sulla verifica dei dati annuali delle imprese.

Le imprese a cui si applica il CIT in questione consistono nelle aziende alberghiere e complessi turistici di ricezione dei clienti, i campeggi ed i villaggi turistici collocati sul territorio dell'Isola d'Elba.

Tra le parti firmatarie si trovano dal lato dei lavoratori le organizzazioni sindacali territoriale affiliate a quelle maggiormente rappresentativi, quindi Fisascat, Filcams

e Uiltucs. Dal lato dei datori di lavoro si individuano alcune associazioni, tra queste l'Associazione Albergatori Isola d'Elba, la Confcommercio dell'Isola e la Confesercenti provinciale di Livorno che si trova anche in presenza di Asshotel e Assocamping.

La decorrenza contrattuale è pari al medesimo livello degli accordi collettivi esaminati, in particolar modo il presente stipulato nel 5 marzo del 2019, resta in validità per tre anni e si rinnova tacitamente di anno in anno fino ad un'eventuale decorrenza del suo rinnovo oppure in caso di comunicazione di disdetta scritta almeno tre mesi prima dalla scadenza. La caratteristica della flessibilità nel contratto integrativo è ampiamente richiesta dalle aziende del settore, anche in questo contratto si può facilmente intuire che risulta essere un elemento necessario da implementare per un migliore adattabilità dei contratti alle aziende del settore.

Questa caratteristica è definita attraverso l'orario di lavoro, con i provvedimenti messi in atto tra le parti, le imprese alberghiere possono, in base all'andamento della domanda utilizzare istituti come l'orario medio attraverso l'istituzione di una *banca ore* che permette di adattare gli orari di lavoro dell'azienda con le richieste dei clienti. In particolar modo, viene calcolato l'orario medio nell'arco di una settimana all'interno del quale il lavoratore può svolgere orari complessivi maggiori delle classiche quaranta ore, come stabilisce il CCNL, senza l'attribuzione di ore di straordinario. Questo è possibile grazie alla già citata banca ore, ovvero l'annotazione nei cedolini della busta paga di un monte ore di permessi da sfruttare a beneficio del lavoratore in seguito ai periodi di massima richiesta. In questo modo le imprese possono, oltre che ottenere maggiore flessibilità negli orari dei propri dipendenti, garantire una durata maggiore dei rapporti di lavoro, mesi durante i quali possono essere sfruttate le ore di permesso accumulate.

Al termine del contratto, qualora risultasse che il lavoratore avesse lavorato per un orario superiore alle quaranta ore medie settimanali, per quelle in eccesso dovrebbe essere applicata la normativa del CCNL in merito al calcolo dello straordinario oppure, se il lavoratore manifesta la volontà di godere delle ore di permesso maturate potrà far compensare detti permessi con giornate di riposo. Qualora, diversamente, dovesse risultare un saldo negativo tra le ore effettivamente lavorate e la media delle quaranta ore settimanali stabilite da contratto collettivo, si può compensare tale numero di ore con le ferie o altri permessi. L'alternativa è la

detrazione dall'ultima busta paga di quanto non spettante oppure il recupero direttamente dal lavoratore. È altresì stabilito che i permessi e le ferie possono essere usufruiti anche in ore.

Ulteriore punto a favore della flessibilità del CIT è la dimostrazione dell'accordo tra le parti alla deroga al CCNL in merito al riposo settimanale. Nell'accordo territoriale, difatti, viene lasciata la possibilità di accordare la giornata di riposo anche oltre la settimana di lavoro; tuttavia, resta il limite delle ventiquattro ore ogni sei giorni lavorativi da scontare entro le due settimane.

In seguito, viene esplicitata la modalità di individuazione del lavoro notturno che ricalca per lo più quanto stabilito dal CCNL di categoria. La durata media viene individuata per i contratti a tempo indeterminato durante l'anno in corso dal 1° gennaio al 31 dicembre, mentre per i lavoratori stagionali con contratto a tempo determinato si conteggia all'interno della durata contrattuale. Altre delimitazioni all'orario di lavoro sono contenute negli articoli tra i numeri 8 e 11, all'interno dei quali si specifica che per i lavoratori a tempo parziale l'orario minimo settimanale non può essere inferiore alle otto ore mentre l'orario massimo non potrà superare le ore normalmente lavorate da un lavoratore assunto a tempo pieno, ovvero quaranta. Inoltre, il consumo dei pasti qualora avvenisse durante l'orario di lavoro, è conteggiato in una pausa che varia tra i quindici (colazione) e i sessanta (pranzo e cena) minuti non computabili nell'attività lavorativa. Anche per i minori è dettato un limite all'attività lavorativa prestata, questi necessitano di una pausa tra una giornata di lavoro e l'altra di almeno dodici ore consecutive nella notte necessariamente comprese le ore tra le 23 e le 7 del giorno successivo. A meno di attività lavorativa frazionata e di breve durata nella giornata per la quale è ammessa una deroga. Al termine della parte dedicata alle modalità di distribuzione dell'orario di lavoro si determina il periodo di prova per i lavoratori neoassunti. I contratti a tempo determinato o stagionale per i livelli tra 6s e 7 hanno un periodo di prova pari a quindici giorni, i livelli 4 e 5 sono pari al settanta per cento di quanto prevede l'accordo nazionale per il tempo indeterminato mentre i superiori livelli pari alla metà del periodo previsto dal contratto nazionale.

Per quanto riguarda il TFR, può essere corrisposto ai dipendenti a contratto a tempo determinato o stagionali, se questi acconsentono, con cadenza mensile e congiuntamente alla busta paga. Il provvedimento è stato approvato in un'ottica di



stipula di contratti a termine che risultino omnicomprensivi<sup>54</sup>. Come per gli altri accordi esaminati, l'apprendistato costituisce un elemento di rilievo per garantire un inserimento nel mondo del lavoro e nello specifico in azienda per i giovani. Sono ribaditi i limiti stabiliti da CCNL in massimo quattro stagioni purché l'assunzione avvenga in giorni precedenti ai quarantotto mesi dall'inizio dell'apprendistato. In virtù di una migliore formazione dell'apprendista l'Ente Bilaterale mette a disposizione dei percorsi formativi su richiesta delle aziende. Anche i lavoratori studenti sono tutelati e regolamentati all'interno del CIT, permettendo l'assunzione a tempo determinato di ulteriore personale nei mesi di pausa tra i corsi scolastici e con retribuzione proporzionata all'apporto produttivo e di professionalità limitata. Viene definito il diritto di precedenza per nuove assunzioni da esercitare a favore dei lavoratori stagionali che hanno prestato la loro opera presso le aziende che applicano il CIT. Il premio di risultato si propone, infine, essere uno degli istituti maggiormente trattati all'interno del CIT, viene riconosciuto un emolumento in denaro al raggiungimento di determinati obiettivi.

Particolarmente considerato come indice di programmazione degli obiettivi il tasso di occupazione delle camere di Hotel. Questo indicatore è determinato come quoziente ottenuto dalla divisione delle presenze di turisti totali del settore ed i posti letto totali del settore (per 365 giorni).

Nell'anno in cui è stato siglato il presente contratto collettivo, ovvero il 2017, era stato calcolato sulla base dei dati dell'anno una soglia minima da cui partire per il calcolo del premio di risultato come si può vedere dalla successiva tabella:

Tasso di Occupazione delle Camere Hotel (*)	Livello	Euro (Importi Lordi)
Dal 25 al 30%	A,B	340,00
Dal 25 al 30%	1,2,3	290,00
Dal 25 al 30%	4,5	260,00
Dal 25 al 30%	6S,6,7	220,00

Tabella 7: Premio di risultato per il 2017 calcolato nel CIT degli alberghi dell'isola d'Elba.

Il tasso calcolato come indicatore di riferimento per l'anno 2017 era pari al 25,40%, da questa base è stato stabilito per il futuro un piano di aumenti proporzionato

<sup>54</sup> Contratto Integrativo Territoriale per gli alberghi dell'Isola d'Elba, 2019, Filcams, Fisascat, Uiltucs.

all'aumentare del tasso di occupazione.

Più precisamente, per un tasso di occupazione compreso tra il 30 e il 34% il premio corrisposto sarà quello stabilito in tabella con una maggiorazione del 10%, per un tasso tra il 34 e il 38% l'aumento sarà del 15% mentre per un tasso oltre il 38% vi sarà un aumento del 20%.

La corresponsione degli importi relativi al premio sarà congiunta alla busta paga del mese di luglio, in agosto. Deve essere corrisposto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, sulla base dell'attività effettivamente prestata calcolata in 26esimi (annualmente in giorni 312).

Nell'ultima parte del CIT per gli alberghi dell'isola d'Elba, si trova la regolamentazione della Commissione Paritetica con particolare attenzione ai compiti cui è delegata. Innanzitutto, la Commissione si occupa della risoluzione di controversie legate all'applicazione di CCNL e CIT, in seguito deve svolgere analisi relative alla produzione del settore con il relativo calcolo del tasso di occupazione delle camere d'albergo a cui si rivolge il presente contratto al fine di determinare i premi di risultato. Viene confermata la sua composizione, come previsto da altri contratti, in tre membri per le rappresentanze sindacali e tre per le rappresentanze datoriali.

Infine, il CIT si propone di svolgere incontri programmati con gli Enti bilaterali del Turismo locale e il Centro Servizi per l'isola d'Elba. L'obiettivo di tali incontri è quello di creare sinergia tra le parti per sviluppare il settore sotto un punto di vista sostenibile e con l'obiettivo di *destagionalizzare* il settore produttivo analizzato.

### **3.2. Considerazioni sul contratto di secondo livello nei settori turistici.**

Il contratto integrativo, che sia aziendale o territoriale, è importante ribadire che si pone sempre in aggiunta e deve fare riferimento al contratto collettivo a livello nazionale del medesimo settore. La caratteristica principale di questi contratti di secondo livello è quella di adeguarsi e plasmarsi in base alle effettive necessità delle parti, soprattutto da un punto di vista economico.

Sono i contratti integrativi che hanno il compito di aggiungere o derogare la parte normativa o del trattamento economico che in quello nazionale risulterebbe altrimenti carente.

I contratti esaminati, seppur caratterizzati da elementi peculiari e unici tra loro, sembrano avere dei fili conduttori comuni. Nonostante le parti stipulanti e le zone che coinvolgono i vari contratti integrativi si trovino in zone d'Italia opposte, il settore turistico e in particolare quello alberghiero analizzato nella presente tesi, evidenziano che la destinazione verso cui si vuole indirizzare il settore è quella di riuscire a rendere sostenibile l'attività lavorativa e cercare di uniformare le condizioni lavorative nell'intero territorio.

Viene dato un ruolo primario all'integrazione della retribuzione per i lavoratori attraverso l'implementazione o lo sviluppo di sistemi di welfare aziendale verso i dipendenti. Questo sistema, al momento, rappresenta l'alternativa più vantaggiosa per le aziende e per il personale degli alberghi in quanto è completamente detassato come previsto in seguito alla modifica del TUIR avvenuta con la Legge di Stabilità 2016<sup>55</sup>. Rimangono le soglie di detassazione completa dei premi welfare o in beni fino alla concorrenza di euro 3.000 e con la riduzione per il 2023 della tassazione dei premi di produzione con imposta sostitutiva al 5%, riduzione che spetta solamente alle aziende del settore privato e per i dipendenti con reddito dell'anno precedente minore di euro 80.000<sup>56</sup>.

Il metodo di calcolo di tale premio produttivo è spesso lo stesso tra i vari contratti integrativi territoriali, mentre il contratto integrativo aziendale utilizza molti più

---

<sup>55</sup> Art. 51 TUIR, in seguito alla modifica del 2015.

<sup>56</sup> BAGHIN S., *Detassazione premi di produttività: come e quando si applica l'imposta agevolata del 5%*, 2023, IPSOA.

indicatori rispetto a quello territoriale.

Si evidenzia che, mentre nei contratti territoriali l'indicatore prevalente è uno (ovvero il tasso di occupazione per le camere), a livello aziendale la situazione è decisamente più complessa. Si utilizzano diversi indicatori, che variano tra la situazione della singola struttura e la situazione a livello di gruppo.

Gli indici prevalenti che il gruppo Marriott International applica al fine di calcolare il premio di risultato sono il Margine Operativo Lordo<sup>57</sup>, inteso come variazione percentuale tra un esercizio e l'altro, nella misura minima del 65% distintamente a seconda che sia calcolato a livello di singolo hotel oppure di gruppo. In seguito, sono considerati alternativamente a questo indicatore la produttività del settore Rooms ovvero il rapporto tra le camere occupate ed il relativo personale impiegato, la produttività del settore Food&Beverage per le aree dedicate ai ristoranti interni agli alberghi, i ricavi per camera (RevPAR) e il tasso di occupazione camere utilizzato anche nei contratti integrativi territoriali.

Il premio di risultato, quindi, è uno strumento di retribuzione variabile efficace e molto diffuso nei contratti di secondo livello, grazie al quale la parti riescono ad equilibrare le necessità economiche dei lavoratori e le richieste di produttività dal lato aziendale.

Ulteriori punti in comune sono legati alla distribuzione dell'orario di lavoro. Nei casi esaminati, vengono applicati diversi istituti come la distribuzione multi periodale dell'orario o ricorrendo all'orario medio di lavoro ricorrendo alla cosiddetta banca ore per riuscire a gestire eventuali picchi di domanda da parte della clientela utilizzando le risorse già presenti in azienda. Attraverso l'elasticità dell'orario di lavoro si possono prevedere, in accordo con i dipendenti ed entro certi limiti, orari di lavoro maggiori rispetto a quanto previsto dal CCNL, accumulando permessi da poter sfruttare nei periodi di minor afflusso turistico.

---

<sup>57</sup> MOL (o EBITDA) dato dai ricavi conseguiti nell'esercizio al netto dei costi della produzione, costi generali e costi del personale.

# CONCLUSIONI

In conclusione, l'analisi dettagliata condotta in questa tesi sul contratto collettivo nazionale nel settore del turismo, insieme ai due contratti integrativi aziendali e territoriali, ha fornito una visione approfondita delle dinamiche contrattuali che influenzano il mondo del lavoro in questo settore cruciale dell'economia. Si è potuto constatare come il contratto collettivo nazionale fornisca un quadro generale di diritti e doveri, ma sia spesso necessario adattarlo alle specifiche esigenze delle singole aziende o delle realtà territoriali attraverso l'istituzione dei contratti integrativi. Ciò ha sottolineato l'importanza dell'approccio flessibile e negoziale nell'ambito delle relazioni industriali, consentendo un migliore allineamento tra le parti interessate e una maggiore efficacia nell'affrontare le sfide del settore turistico. La negoziazione e la collaborazione tra sindacati, datori di lavoro e rappresentanti delle istituzioni locali sono state fondamentali nel plasmare tali contratti integrativi, dimostrando il potenziale per una governance condivisa e partecipativa.

Infine, la nostra ricerca ha sottolineato l'importanza di continuare a monitorare e aggiornare regolarmente questi accordi, tenendo conto dei cambiamenti nell'ambiente economico, sociale e normativo.

Il settore turistico è particolarmente suscettibile a fluttuazioni esterne, e la flessibilità e l'adattabilità dei contratti rappresentano risorse preziose per garantire la sostenibilità a lungo termine del settore e il benessere di tutti i suoi attori.

In definitiva, questa tesi ha fornito una panoramica esaustiva sull'importanza dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi aziendali e territoriali nel settore turistico, dimostrando come essi siano uno strumento chiave per promuovere condizioni di lavoro dignitose, sviluppo sostenibile e prosperità condivisa.

Il futuro del settore turistico dipenderà in gran parte dalla capacità di tutte le parti interessate di collaborare in modo costruttivo per mantenere e migliorare tali accordi, garantendo così un futuro più brillante per questa importante industria. L'obiettivo che le parti si sono attribuite è sicuramente quello del superamento della stagionalità settoriale, come ribadito nei numerosi contratti integrativi. In

conclusione, l'analisi del contratto collettivo nazionale nel settore del turismo, unitamente all'approfondimento dei due contratti integrativi aziendali e territoriali, ha permesso di gettare luce su una serie di aspetti fondamentali per il benessere dei lavoratori e la stabilità del settore. Durante questo studio, è emerso un aspetto di notevole rilevanza, ovvero il processo di rinnovo del contratto integrativo a livello nazionale. Le trattative tra le parti coinvolte a questo livello, che includono rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro, si sono rivelate complesse e talvolta conflittuali. Queste difficoltà possono essere attribuite a divergenze nelle aspettative delle parti e a condizioni economiche mutevoli nel settore del turismo. Tuttavia, il rinnovo del contratto integrativo a livello nazionale rappresenta un passo fondamentale per garantire condizioni di lavoro eque e sostenibili per i dipendenti del settore turistico a livello nazionale e per promuovere la stabilità delle relazioni industriali nel settore. Ci si deve auspicare che si possa trovare una soluzione condivisa in tempi brevi per lo sviluppo del settore e per il successo nella conciliazione tra vita e lavoro dei lavoratori.

# BIBLIOGRAFIA

- LEGGE 3 aprile 1926, n. 563.
- ALLEVA, P. (2011). *Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011*. Bollettino Adapt.
- ALLEVA, P. (2011). Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011. *Bollettino Adapt*, p. 4.
- CASTELVETRI, L. (4 Maggio 2010). Il profilo storico: dagli antichi concordati di tariffa alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale. ADL.
- Costituzione della Repubblica Italiana. (1947). *Art. 39*.
- Crisafulli. (1968). Fonti del diritto. In *Enc. dir., vol. XVII*, (p. 938). Milano.
- DELL'OLIO. (2002). Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti. *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, p. 517.
- FERRANTE, V. (2009). *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della* . Arg. Dir. Lav.
- FILCAMS, F. U. (2017). *Contratto integrativo territoriale per gli alberghi delle isole di Ischia e Procida*.
- FILCAMS, F. U. (2023). Comunicato interno sul rinnovo del CCNL Pubblici esercizi 2018. Roma.
- FILCAMS, F. U. (s.d.). *Contratto integrativo territoriale per gli alberghi dell'Isola d'Elba*.
- Fisascat, F. e. (29 giugno 2021). *Contratto Integrativo Aziendale Gruppo Marriott International*.
- Fisascat, F. e. (s.d.). *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di*

*aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo. 2018.*

- Fisascat, F. U. (2019). *CIT per gli alberghi dell'Isola d'Elba*. Portoferraio.
- GALATINO, L. (s.d.). *Diritto sindacale*. 2014: Ed. Giappichelli.
- GALIZIA. (1907). *Il contratto collettivo di lavoro*. Pierro.
- GIUGNI, G. (2006). *Diritto Sindacale*. Bari: Cacucci Editore.
- GIUGNI, G. (s.d.). *Appunti sull'interpretazione di un contratto collettivo*. p. 181.
- GOVERNO ITALIANO, C. C. (1983, Gennaio 22). *Protocollo Scotti*.
- ISTAT. (2020). *Capacità degli esercizi ricettivi*.
- Legge di Bilancio 2023. (s.d.). *Legge n. 197/2022*.
- LIPARI. (s.d.). *Le fonti del diritto*. Mialno: Giuffrè.
- LISO. (2018). *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*. Bollettino Adapt.
- MARCHESINA, D. L. (2013). *I rapporti tra contratti collettivi di lavoro: dal problema della derogabilità in peius alla contrattazione collettiva di prossimità*. Network Maggioli Editore.
- PASSARELLI, G. S. (2010). *Sulla natura giuridica del contratto collettivo di diritto comune*. *Rivista italiana per le scienze giuridiche, Facoltà di Giurisprudenza della Sapienza Roma*.
- PASSARELLI, G. S. (2013). *Diritto dei lavori. Diritto sindacale e rapporti di lavoro*. Torino: Giappichelli editore.
- PERULLI, A. (s.d.). *Il Protocollo Scotti e il c.d. blocco della contrattazione*



aziendale. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, p. 163 -177.

- PESSI, R. (2009). *Prospettive evolutive delle rivoluzioni industriali in Italia: la riforma degli assetti contrattuali*. Milano: Giuffrè editore.
- PIGLIALARMI, G. (s.d.). *Il dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi*.
- RATTO. (pagg. 3-5). *Contro una legge sul contratto di lavoro*.
- RUSCIANO. (2008). *La difficile metamorfosi del contratto collettivo*. Stampa.
- S., B. (2023). Detassazione premi di produttività: come e quando si applica l'imposta agevolata del 5%. *IPSOA*.
- Sentenza, 1175 (Cassazione 1993).
- Sentenza, 7566 (Cassazione Agosto 13, 1997).
- *Statuto dei Lavoratori, Legge 300 del 20 maggio 1970*. (s.d.).
- Studio legale Grimaldi. (2017). Contrattazione di secondo livello: Contratti integrativi o di prossimità? *Tuttolavoro* (p. 11). Milano: Il Sole 24 Ore.
- TIRABOSCHI. (1° settembre 2022). Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro. In *Diritto delle relazioni industriali, fasc. 3* (p. 789). DeJure.
- ZOLI, C. (2010). Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole. In *Saggio in Le Fonti del diritto del lavoro*.