

## L'ACCORDO

Al via le norme più garantiste per i contratti a tempo indeterminato e per una minore rigidità degli orari di lavoro

# Commercio, regole certe contro la crisi

di Laura Gianni

**A** Lucca la crisi si affronta con le regole. È questo il messaggio che Confcommercio, Fipe e sigle sindacali lanciano firmando l'accordo provinciale integrativo al contratto collettivo di lavoro per i dipendenti dei pubblici esercizi. Una scelta controcorrente nell'attuale contesto di difficoltà economica e divisioni tra le parti, che vede datori e dipendenti uniti verso un unico obiettivo: norme più chiare per una maggior trasparenza nei rapporti di lavoro. Il tutto a vantaggio non solo di imprenditori e lavoratori, ma anche dello sviluppo del turismo sull'intero territorio provinciale. "L'accordo - afferma Massimiliano Bindocci di Filcams Cgil - è nato con l'intento di adattare il contratto nazionale alle tre macroaree che caratterizzano la nostra provincia, vale a dire Versilia, Garfagnana e Piana di Lucca, nel rispetto delle singole specificità di ognuna, determinate in primis dalla differente natura dei flussi turistici che le riguardano. Diverse le finalità perseguite: dar vita ad un sistema occupazionale che offra più garanzie, regolamentare il lavoro discontinuo, rendere al passo con i tempi l'intero impianto normati-

vo - le leggi che riguardavano i pubblici esercizi risalivano infatti al 1974 - e ridare dignità ai posti di lavoro che il turismo contribuisce a creare. Lucca è una delle prime realtà a livello nazionale a dotarsi di uno strumento del genere, in grado di affrontare nodi importanti come occupazione femminile e sicurezza nei luoghi di lavoro. È questo il se-

gno che trovare soluzioni insieme è possibile". A scendere più nel dettaglio è Giampiero Guidi, di Fisascat Cisl. "Le novità fondamentali - spiega - consistono in una maggior regolamentazione della flessibilità,

nell'incentivazione dei contratti a tempo indeterminato e, nell'ambito di quelli a tempo determinato, di contratti più lunghi, in una minor rigidità sugli orari. Importante anche la decisione di una tariffa omogenea per tutti i contratti estemporanei e l'elaborazione di regole ad hoc per le tre macroaree provinciali relativamente ai premi stabiliti dal Contratto Nazionale". Se il mondo dei sindacati esprime soddisfazione, Confcommercio non è certo da meno. "Con la sigla di questo un accordo - dichiara il presidente Ademaro Cordoni -,

la nostra associazione mostra di saper rispondere al ruolo istituzionale a cui è chiamata, nonostante le problematiche del momento presente che investono tutta l'Italia". "Flessibilità e regole possono coesistere - conclude il vicedirettore Roberto Perna. Il risultato? Più armonia nei luoghi di lavoro, quindi maggior produttività". In Lucca, strada aperta, quindi, a concertazione e dialogo tra le parti. E mentre si raccolgono i frutti dell'impegno profuso, già si pensa a prossimo traguardo: un accordo che riguardi stabilimenti balneari e alberghi.

COMMERCIO L'ANNUNCIO CONGIUNTO ARRIVA DA ASCOM E SINDACATI

# Publici esercizi, intesa storica

*Siglato l'accordo provinciale integrativo. Ecco cosa cambia*

UN ACCORDO che nessuna delle parti coinvolte, Confcommercio e sindacati riuniti, esita a definire storico, visto anche il momento contingente in cui le strette di mano sono cosa assai rara. Primo in Italia dopo il contratto collettivo nazionale per i dipendenti dei pubblici esercizi siglato nel 2010, l'accordo provinciale integrativo promette regole più chiare ed uniformi tra le varie tipologie di esercizi, maggior flessibilità ma anche più garanzie nel rapporto di lavoro. Riguarda molto da vicino il futuro di circa 6mila lavoratori dei pubblici esercizi della provincia, 10mila nel totale dell'indotto turistico.

UN «PARTO» atteso tutti i nov mesi dall'inizio della gestazione, a gennaio appunto, ma che finalmente ieri ha trovato con reciproca soddisfazione tutti intorno a un tavolo il presidente di Confcommercio Ademaro Cordoni, il direttore Rodolfo Pasquini, il vicedirettore Roberto Perna, i referenti provinciali Fipe Benedetto Stefani e Endro Luchi, Giuliano Pacini della giunta nazionale Fipe, insieme a Massimiliano Bindocci, di Filcams Cgil, Giovanni Bernicchi di Fisascat Cisl,



LA FIRMA Al centro il presidente provinciale dell'Ascom, Ademaro Cordoni, illustra i risultati dell'intesa raggiunta

## ACCORDO Regole più chiare e maggiore flessibilità per i dipendenti

Giovanni Francesco Sgrò di Uiltrucs Uil. «L'accordo integrativo è una ventata d'aria fresca indispensabile dopo la bellezza di quasi quarant'anni — ha di-

chiarato il presidente Ademaro Cordoni —. Risale al 1974, infatti il precedente accordo che regolava i rapporti di lavoro all'interno dei pubblici esercizi. Non posso che ringraziare tutti del contributo essenziale che ha consentito di raggiungere questo importante traguardo, in particolare il dottor Perna». Il contratto in pratica apre la porta a una maggior flessibili-

tà, introducendo la cosiddetta banca dati» delle ore del lavoratore, potenzia il part time ma introduce anche incentivi per i contratti a scadenza più lunghi e un 5 per cento di penalità per quelli a tempo determinato, per i quali da oggi sono previste tariffe più omogenee tra bar e ristoranti. Un impianto che prima di tutto vuole spazzare via le zone d'ombra tra datore e lavoratore. «Finalmente la chiarezza delle regole non è più vista come un ostacolo ma anzi come volano di uno sviluppo turistico che per la nostra città è fondamentale — ha detto ieri Bindocci della Cgil —. L'accordo è una solida premessa per creare un sistema occupazionale che offra garanzie e professionalità. Anche il lavoro discontinuo, a chiamata, ora è regolamentato con oneri datoriali ben precisi».

QUESTO contratto ha valenza provinciale e presto verrà esteso, con le opportune limature, anche al comparto degli alberghi. «Un accordo unitario di questi tempi non è un fatto qualunque — ha sottolineato Bernicchi di Cisl —. Un'intesa di fondo di cui la nostra economia locale aveva bisogno».

Laura Sartini

## COMMERCIO E OCCUPAZIONE

# Più flessibilità uguale più soldi

## *Nuovo contratto per i dipendenti dei pubblici esercizi*

**LUCCA.** Più flessibilità, ma anche maggiori garanzie e tutele per i lavoratori, che avranno più soldi in busta paga, grazie alle maggiorazioni di fine stagione e all'introduzione di un premio di produzione legato ai risultati. E poi tante regole, finalmente uguali per tutta la provincia, che disciplinano quello che fino a oggi spesso è stato lasciato alla discrezionalità se non all'improvvisazione. È il nuovo contratto integrativo dei pubblici esercizi.

Arrivato a distanza di circa 40 anni dal precedente, è stato siglato dai sindacati di categoria - Cgil, Cisl e Uil eccezionalmente riunite, in controtendenza con quanto avviene a livello nazionale - e dalle associazioni Fipe (pubblici esercizi) e Ascom Confcommercio.

Il contratto interessa oltre 6500 lavoratori di bar, ristoranti, pizzerie e altri esercizi pubblici della provincia.

Ne sono esclusi quelli di sale da ballo, locali notturni, aziende di ristorazione collettiva, posti di ristoro delle autostrade e degli stabilimenti balneari.

Per loro le nuove regole dovrebbero vedere la luce entro la fine dell'anno, come hanno informato i rappresentanti dei sindacati e delle ca-

tegorie durante la conferenza stampa di presentazione a palazzo Sani, sede di Confcommercio.

Vediamo alcuni punti salienti dell'accordo, che sarà valido a partire dal 1 ottobre.

**PREMIO DI RISULTATO.** Nel prossimo anno ogni lavoratore potrà avere da un minimo di 168 euro a un massimo di 320 euro di premio se le aziende in cui prestano ser-

vizio, durante l'estate, avranno incrementi di produttività e di flusso turistico rispetto al 2011. Gli importi sono lordi, con una tassazione del 10%.

**MAGGIORAZIONI.** È l'altra novità introdotta nel contratto integrativo. Per i lavoratori con contratti a termine nelle aziende stagionali le ore di servizio effettivamente prestate nel periodo dal

primo giugno al 30 settembre sono compensate con la normale paga oraria, maggiorata del 10% se il contratto ha una durata pari o superiore alle 78 giornate retribuite e del 20% se inferiore. Nelle aziende non stagionali, invece, la maggiorazione per i lavoratori con contratto a termine è del 5% se questo supera le 78 giornate, del 10% se è inferiore.

**LAVORO A CHIAMATA.** Le nuove regole lo penalizzano, in quanto costerà di più alle aziende, almeno del 50%. Il lavoro a chiamata (ma ufficialmente è definito contratto di lavoro discontinuo) viene infatti equiparato al lavoro cosiddetto extra e di surroga.

**ORARI E BANCA ORE.** La settimana lavorativa, per i dipendenti con orario unico, è su sei giornate. Ma per esigenze particolari dell'azienda l'orario può essere articolato in periodi plurisettimanali di 16 settimane consecutive.

Inoltre, per superare la stagionalità, non disperdere le professionalità e favorire al lavoratore la maturazione del diritto all'indennità di disoccupazione, l'azienda può istituire la banca delle ore in accordo con lo stesso dipendente. Ciò significa che le

ore di straordinario svolte nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre - per chi ha contratti a termine o stagionali - sono accantonate e concorreranno a rendere più lungo il rapporto di lavoro.

**WEEK END.** Potranno essere attivati contratti sia a tempo determinato che indeterminato, di durata di almeno otto ore settimanali, per le prestazioni da effettuarsi durante il

fine settimana (cioè dal venerdì dopo le 13 fino alle 6 di lunedì).

Beneficiari di tali contratti possono essere studenti o lavoratori occupati a tempo parziale in altre aziende. La prestazione minima giornaliera non deve essere frazionata in servizi inferiori alle 3 ore.

Paola Taddeucci

© RIPRODUZIONE RISERVATA