

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 31 maggio '17, presso la sede di Confcommercio – Imprese per l'Italia Emilia Romagna, si sono incontrati:

- FAITA Emilia Romagna, rappresentata da Gianfranco Vitali,
- FEDERALBERGHI Emilia Romagna, rappresentata da Alessandro Giorgetti e Patrizia Rinaldis
- FIAVET Emilia Romagna, rappresentata da Paolo Mazzola,
- FIPE Emilia Romagna, rappresentata da Matteo Musacci,

aderenti a Confcommercio – Imprese per l'Italia dell'Emilia Romagna;

con l'assistenza di Confcommercio – Imprese per l'Italia Emilia Romagna, rappresentata da Pietro Fantini;

- FILCAMS-CGIL Emilia Romagna, rappresentata da Veronica Tagliati e Mario Forte.
- FISASCAT-CISL Emilia Romagna, rappresentata da Michele Vaghini
- UILTuCS Bologna ed Emilia Romagna, rappresentata da Aldo Giammella

Premesso che:

- Le Parti, alla luce della strutturale stagionalità, ritengono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche e quindi a tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore.
- A tal fine, le Parti hanno inteso sviluppare, nel tempo ed ai vari livelli, un insieme combinato di politiche attive del lavoro che contemplano interventi concordati sul versante della formazione, del sostegno al reddito e di monitoraggio del mercato del lavoro.
- Nel contratto collettivo nazionale di lavoro, le Parti hanno stabilito di affidare alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.
- Infine, l'Ente Bilaterale può disporre interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori.

Considerato che:

- con l'Accordo 22.09.2015 le Parti hanno innovato le prestazioni ed i sussidi erogati da EBURT in funzione di welfare e di sostegno al reddito, nonché le iniziative in tema di formazione;
- nella medesima intesa, si è assunto l'impegno a definire successivamente specifiche soluzioni rivolte ai lavoratori stagionali.

Le Parti individuano la formazione/qualificazione professionale e l'assistenza sanitaria integrativa quali temi di intervento per le imprese a carattere stagionale ed i lavoratori ivi impiegati con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

### 1. FORMAZIONE – QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti condividono l'esigenza di contemperare l'adempimento degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di igiene e sicurezza alimentare (HACCP) con le caratteristiche del lavoro in imprese a carattere stagionale: è, infatti, necessario armonizzare i tempi di assunzione, di andamento dell'attività



(influenzabile anche da fattori esterni, compresi quelli metereologici) con le caratteristiche dell'offerta formativa (spesso rigidamente programmata e non compatibile con il periodo di riferimento).

Inoltre, le Parti ritengono che il rapporto di lavoro stagionale, pur contraddistinto da una durata limitata e da una probabile variabilità di datori di lavoro cui il medesimo soggetto si rivolge in un arco di tempo pluriennale, debba rappresentare un'occasione importante per l'inserimento dei giovani al lavoro, di reimpiego per soggetti deboli e, in generale, per la qualificazione professionale in un settore ad elevato fabbisogno occupazionale.

Ciò premesso, le Parti definiranno annualmente progetti formativi secondo moduli della durata complessiva di 40 ore settimanali rivolti a lavoratori in fase di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato per stagionalità (full time o part time con orario settimanale pari ad almeno 20 ore) della durata di almeno tre mesi.

La partecipazione ai suddetti corsi sarà integralmente retribuita ad ogni fine di legge: le aziende attiveranno, quindi, il rapporto di lavoro per una durata complessiva tale da ricomprendere anche il periodo di formazione.

I moduli formativi saranno articolati secondo fasi in aula e on the job, secondo il progetto allegato.

L'elaborazione dei progetti, la loro realizzazione e la certificazione della partecipazione avverrà a cura degli Enti formativi indicati dalle Parti.

EBURT ne sosterrà i relativi costi nell'ambito delle risorse annualmente assegnate a tale titolo (utilizzando il Fondo FSR anni prec. nuove iniziative).

Per ogni altro aspetto, si fa riferimento al Regolamento (allegato 1).

Ai lavoratori partecipanti al corso sarà rilasciato un attestato che certifica le competenze acquisite.

Le Parti, anche tramite EBURT, daranno la massima visibilità alle competenze di settore formate attraverso tale progetto ed i lavoratori potranno richiedere di essere inseriti in apposita banca dati.

## 2. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale, hanno concordato l'istituzione del fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa, con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale. Inoltre, ai sensi dell'art. 163 CCNL Turismo 2010 e successive modifiche e/o integrazioni, si è consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale pari ad almeno tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto.

Le Parti condividono l'obiettivo di favorire l'adesione del maggior numero di lavoratori del settore a tale strumento contrattuale, con particolare riferimento a coloro che, per tipologia di rapporto, sono costretti ad affrontare un periodo ricorrente di disoccupazione.

Per questo, per i lavoratori coinvolti nel progetto di cui al precedente punto 1 che dichiarino espressamente di volersi avvalere di tale facoltà, convengono di istituire un sussidio, di natura sperimentale.

Tale sussidio sarà pari al 50% del contributo da essi dovuto fino al completamento dell'annualità.

Ad oggi, il Regolamento Fondo Fast prevede che la quota di adesione abbia validità annuale dal 1 luglio al 30 giugno e che la decorrenza delle prestazioni avvenga dal quarto mese successivo alla prima iscrizione. Tale disposizione potrebbe condizionare l'efficacia del sussidio erogato da EBURT. Le Parti convengono di attuare la previsione di cui al presente Accordo in tema di assistenza sanitaria integrativa successivamente al chiarimento interpretativo e/o modifica regolamentare da parte di Fondo Fast.

### 3. DURATA E AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE

Le Parti convengono che l'iniziativa di cui al presente accordo ha natura sperimentale per gli anni 2017/2018/2019 e riguarderà il territorio compreso nelle provincie di Ravenna, Rimini, Forlì-Cesena, Ferrara, quali aree a maggiore rilevanza nel lavoro stagionale. Al termine si valuteranno i risultati e l'eventuale consolidamento/estensione, anche in funzione della sostenibilità economica. Al termine della sperimentazione del 2017 le parti si incontreranno per condurre un primo monitoraggio.

### REGOLAMENTO

1. Possono accedere alle prestazioni di cui alla presente intesa:

a) le aziende stagionali che applicano integralmente il CCNL Turismo, ivi compresa la parte obbligatoria, la contrattazione territoriale e/o aziendale ed in regola con i versamenti previsti dal CCNL e dallo Statuto fin dalla stagione precedente.

Nel caso di aziende stagionali che abbiano omesso di versare il contributo a EBURT, l'accesso è previsto a fronte dell'iscrizione e del pagamento a carico dell'azienda dei contributi contrattualmente previsti (quota azienda e quota lavoratore) riferiti a tutti i dipendenti in forza nei 12 mesi precedenti a quelli dell'adesione a EBURT.

Sono ammesse le aziende stagionali che, all'atto dell'adesione ai progetti formativi, sottoscrivano una dichiarazione di impegno a non fare ricorso a lavoro accessorio per l'intero periodo stagionale.

b) i lavoratori con contratto a tempo determinato per stagionalità con un'anzianità di adesione continuativa prevista non inferiore a 3 mesi. Sono esclusi i lavoratori con contratto di lavoro intermittente e le prestazioni accessorie.

2. I progetti formativi verranno definiti in apposito incontro annuale, da tenersi di norma entro il mese di (novembre) a cura delle parti sociali costituenti EBURT.

Preliminarmente a detto incontro ed a cura dei medesimi soggetti, saranno svolte riunioni con i Centri di Servizio Territoriali interessati e gli incaricati degli Enti formativi al fine di valutare i fabbisogni formativi emersi, ulteriori materie di interesse formativo, l'individuazione della platea dei destinatari dei vari territori, modalità attuative e specifiche esigenze locali, divulgazione e promozione delle iniziative.

3. Gli Enti formativi da coinvolgere sono indicati dalle Parti ed opereranno secondo principi di collaborazione, reciprocità e pariteticità.

4. Le aziende interessate al progetto comunicheranno preventivamente a EBURT i nominativi dei lavoratori in fase di assunzione da avviare ai corsi di formazione; forniranno altresì copia della lettera di assunzione con data coincidente con l'inizio del corso di formazione.

EBURT provvederà a verificare la sussistenza dei requisiti delle imprese e dei lavoratori ai fini dell'ammissibilità al corso di formazione. Entro la fine del mese successivo al termine del percorso formativo, l'azienda anticiperà il contributo EBURT al dipendente; provvederà ad inviare copia del cedolino paga ad EBURT, che provvederà a sua volta a riversare il medesimo importo entro 30 giorni. Per il 2017 le aziende interessate non saranno tenute a produrre la comunicazione preventiva, ma sarà prodotta la lettera di assunzione e l'indicazione del periodo di formazione/adesione al corso.

5. Allo scopo di favorire la massima partecipazione, le aziende potranno aderire ai percorsi formativi per non più di due volte nell'arco di un triennio.

Il numero delle aziende e dei lavoratori coinvolgibili sarà definito insindacabilmente da EBURT ogni anno, sulla base delle valutazioni di cui al comma 3 ed in relazione alla disponibilità finanziaria.