



Comunicato Stampa

XI Congresso nazionale UILTuCS – Venezia – 19 aprile 2018

**Il «mare in tempesta» del terziario italiano:
dal commercio ai servizi innovativi,
dalla grande distribuzione al turismo,
dai fattorini di Foodora ai networkers**

Libro Bianco sul lavoro nella società del terziario
**Rappresentare le lavoratrici e i lavoratori del terziario.
Dare forza al lavoro**

Dichiarazione di Brunetto Boco, Segretario generale della UILTuCS:

«La stagione della moderazione salariale è finita. Abbiamo venti anni da recuperare: e solo adeguati incrementi retributivi possono dare impulso ai consumi e alla ripresa».

«La ripresa – avvisa Boco - va resa solida e più sostenuta dell'1,5% previsto per quest'anno. Siamo in un momento decisivo per il Paese e per la sua economia: sbagliare ora direzione di marcia potrebbe comportare effetti gravi. Dunque, servono il rilancio degli investimenti pubblici più innovativi e la riduzione del cuneo fiscale. Ma, se vogliamo dare ossigeno ai consumi e alla domanda, dobbiamo anche agire sul versante delle retribuzioni.

Cosa voglio dire: i consumi sono aumentati grazie al fatto che la gente oggi lavora, ma è tempo di ingranare la marcia e far salire gli stipendi dando così un'altra sferzata ai consumi. Pensate che le retribuzioni lorde per occupato, a prezzi del 2010, erano circa 25.200 € nel 2008, 24.400 € nel 2013 e l'anno scorso sono tornate a 24.600€, ossia agli stessi livelli reali del 1996. Questi sono gli effetti della crisi che ha spinto tra l'altro ad usare di più il part-time e i contratti di solidarietà. Però altri Stati tra il 2008 ed il 2016 hanno saputo aumentare il salario per lavoratore equivalente al tempo pieno: la crescita di Germania e Francia è stata di oltre 3.200 €, quella della Spagna di 400 €, l'Italia segna un -200 €. È da qui dobbiamo ripartire».

ABSTRACT DEL LIBRO BIANCO

La crescita del terziario italiano: numeri e tendenze

L'Italia del Terziario continua a crescere tanto da assumere un ruolo decisivo. In essa, tuttavia, convivono ed esplodono una molteplicità di contraddizioni: l'innovazione, forte motore di cambiamento, è anello di congiunzione con il sistema manifatturiero, fattore competitivo e potenziale volano occupazionale; la tecnologia e il digitale sono in grado, ad un tempo, tramite le piattaforme online, di modificare radicalmente i canali di vendita di commercio e turismo, trasformare il lavoro, incidere sulla qualità dei prodotti e dei servizi, far crescere produttività e valore aggiunto e condizionare negativamente i livelli occupazionali. Il Terziario italiano è un "mare in tempesta", dove i fattorini 2.0 di Foodora, che hanno come capo una app, si mescolano ai networkers, i lavoratori della rete; dove stage e lavoro a chiamata nella grande impresa commerciale e nella piccola impresa turistica convivono con il somministrato, il part-time involontario, il tempo determinato e il contratto a tutele crescenti.

Nel nostro Paese ben il 74% degli occupati lavora nel Terziario, dove, a trainare il settore sono innanzitutto i servizi innovativi all'impresa, i servizi privati alla persona e il turismo. Nei prossimi anni il fabbisogno occupazionale si concentrerà nei comparti dei servizi alla persona (sanità, assistenza e istruzione), dei servizi avanzati alle imprese, nel commercio e nel turismo: il Paese deve prendere consapevolezza del fatto che accanto all'export, al made in Italy, all'agroalimentare e agli altri comparti trainanti del manifatturiero, vi è un nuovo protagonista del nostro sviluppo, che è rappresentato dal complesso mondo del Terziario. In quest'ottica e dentro questa realtà, determinante è il ruolo delle parti sociali, chiamate a rivendicare e ad agire nuove politiche per ricucire lo strappo tra Nord e Sud, contrastare le divisioni di genere e tra generazioni, promuovere un assetto sociale coeso e solidale.

Più salari e più contrattazione

Governare problemi complessi in momenti decisivi significa anche assumere posizioni nette. La riduzione dei salari (o del potere d'acquisto) non può più essere considerata leva competitiva perché si impoveriscono le famiglie e si deprimono i consumi. La contrattazione collettiva (nazionale, territoriale/aziendale) va difesa, esercitata e rilanciata, in quanto strumento di distribuzione della ricchezza e di rafforzamento della rappresentanza. La sicurezza nei luoghi di lavoro, il salario (con attenzione al salario di produttività), la formazione permanente, l'organizzazione del lavoro, il welfare-contrattuale (bilateralità e welfare aziendale) e la partecipazione alle politiche attive del lavoro debbono essere centro dell'azione sindacale per assicurare dignità e identità alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore.

La lotta alla povertà

L'Italia degli esclusi – che conta 9 milioni di persone – ha necessità di una riforma strutturale del welfare. La lotta alla povertà necessita di interventi decisi, volti a realizzare una piattaforma di garanzie e tutele su cui innestare il contributo del sindacato e della bilateralità, nell'arena delle politiche attive.

Le proposte della UILTuCS

Le proposte per migliorare le tutele indicate dalla UILTuCS con riferimento innanzitutto ai nodi critici che caratterizzano il welfare e il mercato del lavoro nell'economia terziarizzata si concentrano su:

- le politiche attive, grande incompiuta del sistema di welfare, arena in cui ad oggi è prevalso l'agire burocratico più che la funzione abilitante, da parte delle istituzioni pubbliche deputate;
- le tutele previdenziali, con riferimento sia al pilastro pubblico che alla previdenza integrativa;
- il tema della discontinuità occupazionale, la cui portata è tale da richiedere interventi e misure tese da un lato a disincentivare l'abuso di contratti a termine, dall'altro a rafforzare i lavoratori nelle fasi di transizione occupazionale.

Il filo conduttore delle proposte è rintracciabile nell'esigenza, prioritaria, di ampliare la sfera dei diritti sul mercato del lavoro, anziché sul posto di lavoro. Ciò significa accompagnare i processi in atto nel mercato del lavoro con interventi sugli istituti del welfare – sul pilastro pubblico e su quello privato – che procedano in direzione inclusiva, tenendo conto delle direttrici delle trasformazioni in corso. Le tendenze in atto moltiplicano le transizioni individuali: tra lavoro e inoccupazione, tra lavoro indipendente e dipendente, tra forme contrattuali più o meno tutelate. Il tema si pone *in primis* nel terziario, settore in cui ha luogo una proliferazione delle forme contrattuali - a partire da quelle non standard – più profonda di quella che attraversa il settore manifatturiero.

Cresce pertanto l'esigenza di forme di protezione riferite non solo al rapporto di lavoro, quanto alle fasi precedenti e ai periodi di transizione. In particolare, nel passaggio dalla formazione iniziale all'occupazione, per evitare di ritardare l'ingresso nel mondo del lavoro, problema evidente in Italia; da un posto di lavoro ad un altro, per i processi di crisi, di obsolescenza dei processi e delle competenze; dalla disoccupazione, da un infortunio o malattia al lavoro.

Le politiche attive di qualità e bilaterali

Gli aspetti sui quali investire per realizzare le politiche attive sono certamente:

- potenziare il pilastro informativo pubblico oggi funzionante che è quello dell'INPS e renderlo accessibile a tutti gli operatori;
- aumentare il numero degli operatori e la qualità ed efficacia degli stessi attraverso sistemi di accreditamento non burocratici ma attenti al risultato;
- responsabilizzare le imprese, in caso di crisi e licenziamento, sull'occupabilità e ricollocazione del lavoratore, anche attraverso l'utilizzo della bilateralità;
- rafforzare le competenze degli operatori sia sui servizi sia sulla conoscenza della domanda;
- assicurare i servizi anche *on line*;
- offrire portafogli formativi accreditati.

Formazione e lavoro: superare la separatezza

Occorre inoltre rilanciare la valenza educativa e formativa del lavoro, superando la separazione e la contrapposizione tra luoghi formali e luoghi informali di formazione. Per questo non è possibile, mentre il mondo del lavoro si trasforma sotto gli occhi, dedicare molto tempo a sistemi burocratici di classificazione e certificazione delle competenze. In

questo modello di welfare, occorre definire cosa fa il sistema privato e cosa tocca fare al sistema pubblico e cosa invece ricade nella responsabilità dei singoli individui.

Alcune indicazioni diventano centrali:

- la sfida delle competenze non riguarda solo le fasce alte del mercato del lavoro e degli inquadramenti, ma tutti i lavoratori sia nella fase di ingresso sia durante il rapporto di lavoro;
- vanno creati sistemi non burocratici di riconoscimento e raccolta delle informazioni sui percorsi di apprendimento, sull'assessment e sui bilanci di competenze;
- è essenziale responsabilizzare i singoli in un'autodiagnosi e cura delle proprie competenze, così come avviene in ambito sanitario e previdenziale.

Il ruolo della bilateralità nel mercato del lavoro

In questo quadro occorre valorizzare il ruolo della bilateralità, quale primaria sede in cui le Parti Sociali dispongono – meglio di altri – dei dati conoscitivi circa i fabbisogni professionali ed occupazionali del settore e possono mettere in atto azioni sinergiche tra formazione e inserimento mirato dei lavoratori, tanto in funzione di collocazione di persone di primo impiego quanto di ricollocazione di lavoratori espulsi per crisi da imprese del medesimo settore e/o affine. La bilateralità può offrire alle imprese soggetti pre-selezionati ed adeguatamente formati in direzione del reale fabbisogno, con riduzione dei costi connessi a queste fasi. Appare, peraltro, anacronistico che il Sindacato Confederale si limiti ad intervenire nelle situazioni di crisi e per la gestione degli ammortizzatori sociali, fino al licenziamento collettivo, precludendosi l'esercizio di un ruolo positivo nell'inserimento lavorativo. E tuttavia non mancano le buone pratiche cui attingere, tra tutte il modello realizzato dall'Ente Bilaterale Turismo Toscano, che, attraverso un'offerta in cui si coniugano formazione e pre-selezione, risponde ai fabbisogni occupazionali – stagionali e non – delle imprese alberghiere e della ristorazione nella Regione Toscana.

Il mix previdenziale per le nuove generazioni

Sul fronte delle tutele previdenziali, è evidente che in un contesto caratterizzato da un mercato del lavoro totalmente diverso dal passato, in cui non è più possibile parlare di posto di lavoro per tutta la vita, ci si debba interrogare se il ruolo integrativo dell'assegno pensionistico sia sufficiente a tutelare il soggetto al conseguimento dei requisiti pensionistici o se la previdenza di secondo pilastro possa anche concorrere a coprire i vuoti contributivi nel primo pilastro, agevolando così il raggiungimento dei requisiti minimi per l'accesso al pensionamento di base. Sotto questo profilo la scelta da compiere dovrebbe essere quella di affidare la tutela previdenziale delle future generazioni ad un mix di previdenza obbligatoria basata sul sistema a ripartizione e sul cosiddetto principio della solidarietà intergenerazionale e di previdenza privata, basata sul sistema di capitalizzazione, creando così un sistema misto di tutele previdenziali. Solo attraverso una sinergia tra previdenza pubblica e previdenza privata sarà possibile tutelare i diritti previdenziali delle giovani generazioni, ponendoli per quanto possibile al riparo dagli effetti devastanti determinati dalle profonde trasformazioni demografiche, economiche, occupazionali e sociali in corso e attese.

Un'assicurazione anti-precarità

Riguardo al tema della discontinuità occupazionale, basti sottolineare come essa risulti favorita da norme tese a rispondere alla crescente domanda di flessibilità. La legislazione attuale (d.lgs. 81/2015) vede un quadro normativo certamente di favore nei confronti dei contratti a tempo determinato, in termini di proroghe, rinnovi, superamento dei 36 mesi, con la possibilità di introdurre ulteriori elementi di flessibilità attraverso la contrattazione collettiva. Certamente il numero di proroghe e rinnovi previsto dall'ordinamento italiano è tra i più alti in Europa. Si pone quindi l'esigenza di ridimensionare la convenienza nel ricorso al contratto a termine, sia circoscrivendone le fattispecie di utilizzo, sia introducendo una "assicurazione per protezione" in favore del lavoratore. Secondo l'idea di welfare qui declinata – fatto di politiche attive in grado di accompagnare il lavoratore nelle fasi di transizione occupazionale – occorre "responsabilizzare" chi utilizza il lavoro a termine, prevedendo, ad esempio, il pagamento di un voucher per l'acquisto di servizi di outplacement e di ricollocazione. Piuttosto che aumentare il costo del contratto a beneficio dello Stato, sarebbe necessario riconoscere un'indennità di flessibilità per fornire al lavoratore un servizio di formazione o outplacement alla fine dell'esperienza lavorativa. Ricette diverse, quali la restrizione eccessiva della flessibilità dal punto di vista normativo, in un contesto di grandi trasformazioni tecnologiche come l'attuale, potrebbero portare all'adozione di modelli organizzativi e produttivi *labour saving*, con impatti negativi sull'occupazione. Per questo il modello potrebbe essere quello della somministrazione, che ha a disposizione un fondo bilaterale obbligatorio *ex lege* che prevede una serie di tutele in termini di formazione e servizi di *placement*, che sono oggi le forme più efficaci di protezione del lavoratore. Altrimenti è possibile immaginare il pagamento di un'indennità di flessibilità da parte del datore di lavoro in proporzione alle mensilità di utilizzo, agevolata con un credito fiscale da parte dello Stato.

Legge e contratto: recuperare un circuito virtuoso e stop al dumping contrattuale

Fin qui le proposte che attengono la sfera delle politiche e delle riforme. Sul piano della strumentazione sindacale, risulta prioritario recuperare un rapporto virtuoso tra legge e contrattazione collettiva. Sotto questo profilo si deve tenere presente che ogni possibile intervento di promozione della contrattazione collettiva, anche di semplice rinvio ad essa, deve muovere dal presupposto che anche in materia di struttura contrattuale le caratteristiche e le esigenze delle categorie sono ampiamente diversificate. In particolare, con riguardo al settore del terziario, non può essere condiviso un approccio legislativo (art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015) che afferma l'esistenza di un rapporto di totale equivalenza tra il contratto nazionale e il contratto di secondo livello (territoriale o aziendale che sia). Ed infatti, le specifiche caratteristiche del settore (in particolare, la ridotta dimensione delle imprese e la accentuata frammentazione e discontinuità dei rapporti di lavoro) rendono essenziale ed insostituibile, più che altrove, la funzione di garanzia del livello nazionale, sia per contrastare i fenomeni di dumping sia per assicurare l'effettiva efficacia delle tutele previste, le quali possono essere pensate ed applicate soltanto in una dimensione di settore.

Si pensi, ad esempio, non soltanto alla esigenza della fissazione dei trattamenti minimi sul piano retributivo, ma anche al tema della necessaria implementazione degli strumenti di welfare (dalla previdenza complementare all'assistenza integrativa, dal sostegno del reddito in caso di sospensione o perdita del lavoro alla formazione, sino ai possibili interventi in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro) e, più in generale, a tutti gli aspetti del mercato del lavoro che richiedono risposte complessive e coordinate (decentramento, esternalizzazioni, cambi appalti, ecc.). La proliferazione dei contratti collettivi (per ora prevalentemente di livello nazionale) interferisce però in modo rilevante e alimenta la de-regolamentazione: in questo contesto, l'attribuzione di competenze dalla

legge verso la contrattazione collettiva rischia di risultare foriera di danni anziché un'opportunità. Occorre, quindi, recuperare rapidamente l'efficacia della previsione di "comparativamente più rappresentative" quale definizione vincolante per l'individuazione delle Parti Sociali abilitate alla contrattazione, anche sulla base dei parametri individuati nei recenti accordi interconfederali.