

Consiglio nazionale Uiltucs

Premessa

La contrattazione collettiva affronta negli ultimi anni forte difficoltà e incertezza.

Nei primi dieci anni del 2000 si è lungamente discusso sui livelli contrattuali, con tesi a favore del rafforzamento della contrattazione aziendale anche sostitutiva del livello nazionale (vicenda Fiat), ovvero a carattere fortemente derogatorio (art. 8 Legge n. 148/2011).

Oggi appare evidente il drastico ridimensionamento subito dalla contrattazione di secondo livello a carattere integrativo, che nei nostri settori era sempre stata condizionata dal livello dimensionale delle imprese (il livello territoriale ha conosciuto solo qualche esperienza locale ormai datata nel tempo) e ha vissuto una esperienza positiva solo nella Grande Distribuzione, pressoché terminata alla fine del secolo scorso.

Ma da cinque anni a questa parte, nei nostri settori, è in crisi anche la contrattazione collettiva nazionale a causa di due problemi del tutto sconosciuti in precedenza: crisi della rappresentanza nel mondo datoriale ed elevata proliferazione di contrattazione collettiva ad opera di nuovi soggetti.

Gli accordi realizzati dalle Confederazioni con Confcommercio, Cooperazione, Confesercenti e Confindustria tra il 2016 e il 2018 in tema di modello contrattuale e assetto della contrattazione collettiva non hanno trovato concreta applicazione. Di fatto, dopo la lontana esperienza degli anni '90 e l'accordo confederale del 2009 (non sottoscritto da CGIL), oggi non vi sono riferimenti regolatori.

Eppure in quelle intese erano affermati principi importanti, cui il legislatore avrebbe potuto attingere:

“Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL, infatti, è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare “copertura formale” a situazioni di vero e proprio “dumping contrattuale” che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.” (Accordo 09.03.2018 – Confindustria)

“Le Parti condividono la necessità di arginare fenomeni di dumping, soprattutto di tipo retributivo, attraverso adeguate misure legislative, che garantiscano il rispetto delle retribuzioni minime

individuare dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative. (...) Confcommercio e Cgil Cisl Uil hanno condiviso l'importanza di addivenire a criteri di misurazione non solo per le Organizzazioni sindacali, ma anche per la parte datoriale, e Confcommercio conferma la propria disponibilità ad individuare idonei indicatori in tal senso.”

Oggi assistiamo ad una manovra organizzata da alcuni soggetti (es. CISAL e Confsal e una parte di consulenti del lavoro trasformata in Associazione datoriale) che ha portato alla stipula di centinaia di accordi collettivi depositati al CNEL e al Ministero del Lavoro (35 nel solo settore del Turismo).

Proprio nel **Turismo**, a partire dal 2014, si è prodotta una variopinta articolazione della compagine datoriale di area Confcommercio: prima, la separazione dei comparti Alberghi e Campeggi; in un secondo momento, la divisione tra Ristorazione Collettiva e Pubblici Esercizi, culminata quattro anni dopo nella ricomposizione del comparto, ma con l'ingresso di nuovi soggetti contrattuali; infine, “orfano” residuo dell'impianto unitario del CCNL 2010, il settore delle Agenzie di Viaggio. Tutto ciò ha comportato un allungamento smisurato dei tempi di negoziazione e la realizzazione di ben 3 CCNL, con condizioni salariali complessive e periodi di vigenza diversi.

Se le imprese aderenti a Federturismo e AICA (Confindustria) hanno mantenuto un assetto contrattuale unico (anch'esso rinnovato con 42 mesi di ritardo), Confesercenti si è pedissequamente adeguata alle diverse soluzioni intraprese dalle Federazioni di categoria Confcommercio, ma solo nel luglio 2018, con ulteriore divario rispetto alle masse salariali erogate.

Pur essendo riusciti a mantenere coerenza nei minimi retributivi per livello di inquadramento tra i diversi CCNL (nel caso dei Pubblici Esercizi-Ristorazione, il valore è superiore anche in conseguenza del maggior periodo di vigenza), si è dovuto intervenire in virtù della clausola di salvaguardia prevista nel CCNL Federalberghi-Faita (Confcommercio) con due accordi nel 2016 e nel 2017 per contenere il differenziale di costo complessivo rispetto alla soluzione negoziata con Federturismo e AICA (Confindustria).

Nei mesi scorsi sono state inviate le piattaforme rivendicative a Federturismo e AICA (Confindustria) e a Federalberghi e Faita (Confcommercio). Analogamente, si dovrebbe procedere nei confronti dei medesimi comparti aderenti a Confesercenti. Per le imprese di viaggio (Confcommercio) l'appuntamento è fissato a marzo 2020 e per Fipe / Ristorazione a giugno 2021 (sei mesi prima delle rispettive scadenze).

Se finora l'individuazione delle richieste è stata formulata con evidente margine di integrabilità (ad es. l'aumento salariale non è valorizzato), è indispensabile però un'attenta analisi al fine di individuare con chiarezza gli obiettivi che intendiamo proporci.

Occorre premettere che la disarticolazione associativa è in parte frutto di valutazioni indipendenti dal merito contrattuale, comprese pretese di riconoscimento quali attori negoziali di singole Associazioni (Angem, Cooperazione nel CCNL Fipe / Ristorazione) che fino a ieri applicavano il CCNL sottoscritto da Fipe. In parte ciò si è manifestato anche nel caso del comparto Agenzie di viaggio tra Fiavet e FTO (Confcommercio). In passato, anche le Federazioni aderenti a Confindustria sono state interessate da situazioni simili.

Tali processi non sono da noi condizionabili e non è nemmeno dato prevedere se e quali evoluzioni avverranno nel prossimo futuro.

Vi è invece un tema oggettivo, collegato alle diverse caratteristiche di attività e ai diversi andamenti economici settoriali, che impatta sulla dinamica contrattuale.

Anche in questo caso, non rappresenta una novità perché le differenze tra i vari comparti (per convenzione tra le Parti, annoverati sotto il titolo "Turismo") sono sempre esistite; si può però registrare una maggiore diversificazione intervenuta in anni recenti, anche in considerazione dell'evoluzione tecnologica e di mercato.

Si pensi, ad esempio, al cambiamento prodotto nel comparto Agenzie di viaggio a seguito del ricorso quasi generalizzato alla prenotazione via internet che ha di fatto eliminato la funzione di intermediazione. Diverso il ragionamento per i Tour Operator che hanno una quota di mercato in crescita per il maggiore accesso ai soggiorni organizzati oramai in tutte le parti del mondo e con una pluralità di tipologie per soddisfare le molteplici esigenze delle persone.

Nel comparto Alberghiero, la concorrenza – spesso sleale e ai margini della legalità – prodotta dal fenomeno "Air B&B" sta determinando uno squilibrio considerevole e pone a rischio le strutture di piccola dimensione. Queste ultime sono anche condizionate dai "giganti informatici" (Expedia, Booking.com ecc.) che hanno indotto un cambiamento nelle strategie di prezzo, con conseguente contrazione della marginalità.

Nei Pubblici Esercizi, convivono migliaia di piccoli esercizi e grandi catene della ristorazione commerciale e collettiva, con impostazioni, strutture e andamento economico imparagonabili.

Sono tutti elementi che inducono a ritenere improbabile il ritorno ad una sintesi contrattuale convenzionale.

Ciò significa che occorre porsi il problema di quale nuovo assetto contrattuale costruire, ragionando più probabilmente di omogeneità per comparto, trasversalmente alla dinamica associativa datoriale. Anche questa ipotesi non è risolutiva perché si scontra con una rappresentanza datoriale variegata proprio nei comparti: se da un lato, Federturismo e AICA nominalmente stipulano un unico CCNL, è noto che la propria rappresentanza è principalmente collocata nelle grandi catene alberghiere e nei tour operator; Confesercenti sconta una rappresentatività nettamente minore e collocata nella ristorazione di piccola dimensione. Federalberghi organizza principalmente la piccola impresa ricettiva. Sicuramente la ristorazione organizzata in Fipe / Confcommercio (al di là delle contraddizioni interne) può costituire un punto di riferimento per questo comparto.

Tuttavia, appare indispensabile tentare di mantenere fermo il principio per il quale a parità di qualifica professionale corrisponda identico livello retributivo e normativo. Per sostenere questo percorso, è necessario un atteggiamento unitariamente determinato e immune da condizionamenti esterni.

Nel composito settore degli **Studi Professionali** si sta affrontando il rinnovo del CCNL e ci si attende prossimamente un'accelerazione del confronto tra le parti, in modo da dare una risposta positiva e congrua rispetto alla scadenza.

L'obiettivo è realizzare l'evoluzione di un contratto che nel precedente rinnovo ha conseguito risultati apprezzabili, soprattutto sui temi del welfare e della bilateralità, caratterizzata dall'erogazione di un sistema crescente di prestazioni (assistenza sanitaria, sostegno al reddito integrativo alla previsione normativa, sostegno alla famiglia e alla genitorialità, sostegno allo studio del dipendente e dei suoi figli).

Questo livello qualitativo e quantitativo di prestazioni ha anche consentito di recuperare consistenti "sacche" di elusione, operate da coloro che, pur applicando il CCNL, non versavano il contributo all'ente bilaterale.

Per questo appare opportuno consolidare ulteriormente il welfare di settore, con un occhio di riguardo anche ai lavoratori autonomi e parasubordinati e con un'attenzione alle politiche attive del lavoro.

Nel settore **Socio – Assistenziale** la situazione è articolata, in considerazione della pluralità di contratti collettivi esistenti:

- i CCNL per le imprese aderenti a Agespi e aderenti a Agidae sono in scadenza a fine dicembre e saranno presentate le piattaforme per i rinnovi.
- il CCNL Coop Sociali è stato rinnovato a marzo dopo sei anni; la scadenza è stata fissata al 31.12.2019 pur prevedendo tranches di aumento salariale nel corso del 2020; a breve si procederà ad elaborare la piattaforma di rinnovo.
- per il CCNL Uneba, scaduto nel 2013, negli incontri del 9 e 10 dicembre si è addivenuti all'intesa di rinnovo con la previsione di un aumento salariale di 70 euro tra il 2020 e il 2021 e 100 euro in forma una tantum; è stato previsto uno scambio tra durata e stabilizzazione dei contratti a tempo determinato. La sospensione della maturazione dello scatto di anzianità per un biennio appare una mediazione complessiva ragionevole. Tuttavia, dato che sulla rivisitazione di questo istituto si sono concentrate le richieste datoriali anche in altri rinnovi, occorre fare una riflessione affinché nella futura contrattazione le OO.SS. possano presentarsi con una propria posizione.

In un contesto caratterizzato da enormi ritardi nella continuità contrattuale, con la sistematica perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, si è inserito un ulteriore grave elemento di novità: la firma da parte di Anaste e di Confsal di un CCNL fortemente peggiorativo sul piano economico e normativo.

Il CCNL sottoscritto dalle Categorie aderenti a CGIL, CISL e UIL è scaduto, nella parte normativa, ben 14 anni or sono e, nella parte salariale, l'ultimo beneficio è stata la somma una tantum erogata nel 2009. Malgrado questa situazione, Anaste e Confsal non hanno avuto ritegno a prevedere il dimezzamento dei permessi retribuiti, la riduzione del trattamento economico in caso di malattia, la trasformazione della 14a mensilità in quote mensili... in cambio di un aumento salariale di 39 euro (!!).

Occorre una forte iniziativa a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici di questo settore, che rappresenta una componente costantemente in crescita ed eroga servizi di fondamentale importanza per la vita di milioni di cittadini. Serve anche un'azione incisiva in favore della regolarità del lavoro, troppo spesso elusa da cooperative farlocche.

La compresenza di Categorie del Pubblico Impiego (FP CGIL e, in alcuni casi di UIL FPL) non può andare a scapito di una sintesi efficace e rispondente alle esigenze di tutela dei lavoratori.

Il giorno 4 dicembre 2019 si è tenuto il primo incontro con la presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del **CCNL per i dipendenti da aziende ortofrutticole** ed agrumarie in scadenza.

L'Associazione Datoriale Fruitimprese ha lamentato il fatto che l'andamento settoriale – sia nella componente export che in quella import del mercato di riferimento – registra da qualche tempo una tendenza involutiva di cui sarà indispensabile tenere conto nel confronto che proseguirà con due sessioni programmate per 23 gennaio 11 febbraio 2020.

Nel settore delle **Farmacie** si assiste da troppo tempo ad una situazione inaccettabile nella componente privata. Il CCNL è fermo nella parte normativa addirittura al 2009 e l'ultimo adeguamento salariale è avvenuto nel dicembre 2012. Dopo una fase di assoluta intransigenza al rinnovo da parte di Federfarma, parevano aprirsi piccoli spiragli per un accordo: sul tavolo permane però la richiesta di rivisitazione dell'istituto dei permessi individuali retribuiti quale pregiudiziale per riconoscere l'aumento economico. Abbiamo rifiutato, come UILTuCS, qualunque ipotesi ingannevole che tenda ad autofinanziare di fatto in capo ai lavoratori il rinnovo; siamo piuttosto disponibili ad una soluzione transitoria che non pregiudichi quanto sinora maturato a quel titolo e possa prevedere una gradualità di maturazione per i nuovi assunti. E' inoltre indispensabile introdurre l'assistenza sanitaria integrativa e rifondare il sistema bilaterale. Va considerato che l'ingresso di gruppi societari a dimensione nazionale pone anche la necessità di strutturare diversamente un CCNL pensato in origine solo sulla base della piccola proprietà della farmacia.

Sull'intera vicenda grava la consapevolezza dell'assenza di un rapporto di forza a nostro favore e il colpevole silenzio da parte dei Ministeri interessati, malgrado le sollecitazioni loro rivolte.

La situazione di stallo nelle Farmacie Private condiziona anche il rinnovo del CCNL Farmacie a controllo pubblico. Già oggi la differenza è sostanziale, avendo realizzato il rinnovo nel 2013 e mantenuto alcuni trattamenti economici e normativi migliorativi.

Il CCNL **Lavoro domestico** è scaduto nel 2016. Nell'ambito del confronto per il rinnovo, finora sono state accolte le nostre richieste relative al contenuto obbligatorio della lettera di assunzione, ai permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di formazione professionale di settore ed ai permessi retribuiti per il rinnovo dei permessi di soggiorno.

Il prossimo incontro è fissato per il 18 dicembre p.v. La discussione verterà sui punti della piattaforma ancora aperti, tra cui: il salario; il riconoscimento di una copertura economica del periodo di malattia in caso di malattie oncologiche; il riconoscimento di una indennità in caso di assistenza di una o più persone non autosufficienti; l'adesione ad un fondo pensione.

Il settore della **Vigilanza Privata e dei Servizi di Sicurezza** ha dovuto fare i conti con questi problemi fin dalle origini. In questo caso, siamo in presenza di un'elevata rappresentatività delle Associazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali; l'ostacolo è costituito dalla totale incapacità delle Associazioni Datoriali di produrre sintesi tra gli interessi delle singole imprese, esasperati da un livello di concorrenzialità estremo che, insieme ad altri fattori, ha destrutturato il mercato.

Evidente anche il danno causato dall'accordo del 2013 (non sottoscritto da UILTuCS) che ha introdotto una condizione salariale per il personale non decretato giudicata in violazione dell'art. 36 Costituzione. Recuperare questa problematica richiederà un tempo ben superiore alla normale vigenza del CCNL.

Siamo a 41 mesi dall'inizio del confronto, sono stati effettuati cinque giorni di sciopero con uno straordinario successo di partecipazione (della UILTuCS in particolare). In questi giorni sono state inviate le lettere ai Ministri del Lavoro e dell'Interno per sollecitare il loro coinvolgimento negli aspetti collegati alla vertenza (dumping contrattuale, gare di appalto ecc.). Abbiamo preparato una campagna informativa rivolta a committenti e cittadini affinché vi sia consapevolezza della condizione in cui versano i lavoratori del settore. In qualche regione sono state decise ulteriori forme di mobilitazione con il blocco del lavoro straordinario durante le festività.

I cambiamenti societari avvenuti nelle scorse settimane introducono ulteriori elementi di riflessione: la soluzione di alcune situazioni critiche (Securpol) si affianca alla nascita del più grande gruppo aziendale (Sicuritalia con l'integrazione di IVRI). Ne scaturirà qualche riflesso nel negoziato del CCNL ? Si va verso una fase di aggregazione che ridurrà il permanente alto numero di licenze ? Sono interrogativi allo stato non risolvibili.

Di fronte al perdurante silenzio delle controparti, la UILTuCS sta promuovendo l'iniziativa vertenziale per contrastare l'elusione operata dalla maggioranza delle imprese nell'applicazione dell'accordo 2013 (AFAC), avverso la quale le altre OO.SS. sono finora rimaste passive spettatrici. A ciò aggiungiamo altre specifiche azioni nei confronti di gravi violazioni operate da alcune aziende, oggetto di pronunciamento da parte dell'Ispettorato del Lavoro e di qualche Tribunale.

La fiducia riposta dai lavoratori della Vigilanza Privata e dei Servizi di Sicurezza nella UILTuCS richiede il massimo impegno da parte nostra affinché questa battaglia per un nuovo CCNL trovi un giusto risultato.

Tra tante situazioni complicate, salutiamo con soddisfazione l'accordo stipulato il 26 novembre 2019 con il quale è stato rinnovato il **CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricato**, con vigenza triennale (dall' 1/1/2020 al 31/12/2022).

L'accordo si è concentrato su tre aspetti (salario, indennità e trattamento di malattia) e su tutti si è determinato un avanzamento delle condizioni in essere.

E' previsto un incremento economico pari a 50 euro, suddiviso in due tranches di 25 euro ciascuna (a far data rispettivamente da gennaio 2020 e gennaio 2021); ulteriori 5 euro lordi (da gennaio 2022) potranno essere destinati all'allargamento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa per i familiari dei lavoratori o, in alternativa, ad un ulteriore incremento del salario conglobato. Il rinnovo del CCNL determina uno sviluppo di massa salariale, escluse le indennità, pari a 1.625 euro per i livelli di riferimento (1.690 euro considerando anche gli ulteriori 5 euro).

Sono state inoltre definite/migliorate alcune indennità di carattere "ricorrente", che contribuiranno ad aumentare il trattamento economico dei lavoratori del settore.

In materia di malattia, si registra un complessivo avanzamento delle coperture economiche in caso di assenza per malattia: riduzione del periodo di carenza (da 3 a 2 giorni), incremento della percentuale di copertura dal 3° al 20° giorno (60% al posto dell'attuale 56%), copertura economica anche dei 2 giorni di carenza in caso di assenza di durata superiore ai 9 giorni (in luogo dei 14 attualmente previsti) fino al 2021 e di durata superiore ad 8 giorni dal 2022.

Buona discussione !