

Relazione Consiglio Nazionale UILTuCS

Firenze 12-13 dicembre 2019

Avviamo oggi la nostra riflessione interna riguardante la predisposizione delle ipotesi di piattaforma rivendicativa del Terziario, commercio e servizi, nonché di Federdistribuzione e della cooperazione, che dovrà concludersi all'inizio dell'anno prossimo, prima di procedere all'invio alle controparti a seguito della consultazione. E' una riflessione interna che oggi solo inizia e che proseguirà nei prossimi mesi, e che dovrà essere approfondita, al livello della rilevanza assoluta che il CCNL del Terziario, nelle sue diverse articolazioni settoriali e subsettoriali, riveste. Una riflessione che altresì deve essere quanto mai aperta e libera, con lo sguardo rivolto al futuro e alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

E' altresì evidente che questa stagione di rinnovi contrattuali del Terziario si colloca in una fase peculiare per il paese e per lo stesso settore. L'Italia fatica ad uscire da una situazione di perdurante stagnazione economica, e questo è un fattore di cui non possiamo fare a meno di tenere conto. La stagnazione in atto da anni, che ha seguito la crisi grave del quadriennio 2008-2012, si ripercuote anche sul livello dei consumi e - di conseguenza - sull'andamento economico di molte aziende del commercio e dei servizi. Al di là della vicenda dolorosa di Auchan, che è figlia di una crisi aziendale connessa alla crisi mondiale del format ipermercati, molte altre aziende del commercio, sia moderno che tradizionale, attraversano anni difficili. Non tutte, certo. Non si può parlare di una crisi settoriale, ma l'impatto del ciclo economico ha destabilizzato il conto economico di numerose realtà imprenditoriali.

A ciò si aggiunge l'effetto devastante e ancora non esauritosi della diffusione dell' e-commerce e di modalità di acquisto/consumo diverse dalle tradizionali, che per altro abbiamo valutato ed esaminato anche in modo abbastanza approfondito in occasione del nostro ultimo congresso di Venezia, rispetto al quale in mancanza del necessario intervento del potere politico e legislativo va detto che i margini per l'azione autonoma del Sindacato appaiono oltremodo circoscritti.

A questa fase di rinnovi contrattuali ci avviciniamo altresì partendo da un comune denominatore condiviso: la sostanziale congruenza delle normative contrattuali che ci apprestiamo a rinnovare, che - sia pure con le note differenze di dettaglio (non amo riferimenti a "specificità" spesso frutto di desuete impostazioni ideologiche) - risultano ad oggi ancora complessivamente omogenee.

Questo risultato è stato realizzato tra il 2015 e il 2018 grazie all'opera accorta svolta dalle Organizzazioni Sindacali (e mi permetto con orgoglio di aggiungere soprattutto per merito della UILTuCS, del suo Segretario Generale e di tutto il gruppo dirigente dell'Organizzazione, non solo di livello nazionale) in occasione della precedente stagione di rinnovi contrattuali.

Io penso che ciò rappresenti un valore cui non è possibile rinunciare a cuor leggero. Abbiamo tenuto unito - certo a fatica, a volte con grandissima fatica - ma alla fine con successo il tessuto della contrattazione collettiva nazionale di lavoro che era attraversato da spinte centrifughe devastanti causate dall'accresciutasi frammentazione delle controparti, tese ad accreditarsi nei confronti dei propri associati attraverso rivendicazioni strumentali ed essenzialmente "identitarie", per non dire corporative, poste sul tavolo negoziale.

Siamo alla fine riusciti a prevalere nella determinazione di esiti contrattuali sostanzialmente uniformi in tutte le diverse articolazioni. Un risultato importante che non era affatto scontato.

E allora io penso che oggi il punto non sia tanto quello di riuscire a presentare 4 piattaforme fotocopia ai quattro soggetti principali della contrattazione collettiva nazionale, ammesso che siano veramente 4 o meno di 4. Penso che ciò che occorre è che i temi della vertenza di rinnovo e della trattativa siano omogenei nelle finalità che si propongono e nei modi attraverso cui s'intende dare ad essi realizzazione nei diversi tavoli contrattuali, partendo dalla necessità di preservare la complessiva omogeneità del tessuto contrattuale così faticosamente difesa.

Non è infatti pensabile - data la complessità intrinseca che contraddistingue le nostre controparti - concepire soluzioni *ad hoc* per qualcuno senza che ciò si riverberi sul resto del sistema. La Confcommercio non rappresenta solo il dettaglio tradizionale, un ambito in cui piuttosto è Confesercenti ad essersi specializzata, e che di certo le accomuna.

La Confcommercio ha però al suo interno aree rilevanti di commercio moderno e organizzato (basti pensare a Conad) analoghe a quelle riunite in Federdistribuzione. Questa a sua volta presenta un tessuto di realtà imprenditoriali assai congruente con quello rappresentato dalle cooperative, in verità più agli associati in ANCC che non le cooperative bianche di Confcooperative.

Se si andasse dietro alle diversità di dettaglio senza vedere le analogie e le similitudini prevalenti commetteremmo secondo me un errore madornale. Ci troveremmo a rincorrere i "desiderata" delle associazioni imprenditoriali senza una bussola a guidare la nostra azione contrattuale.

Ciò detto, a titolo di premessa generale, io penso che la stagione di rinnovi che ci attende sarà in qualche modo costretta dall'evoluzione del ciclo economico e anche politico in atto da alcuni anni a questa parte ad innovare rispetto al passato finanche le modalità, i temi posti a base dello "scambio contrattuale". Non ci facciamo mancare proprio nulla.

Negli anni '80 i rinnovi contrattuali vennero giocati prevalentemente sui temi dell'orario e del salario. Sul salario si trattò di recuperare il gap negativo nei confronti dei principali CCNL dell'industria. A ciò si congiunse la spinta alla riduzione dell'orario di lavoro. Ne ricordo i termini: nel CCNL 1979 l'orario normale era di 40 ore settimanali e 32 ore di PIR all'anno per tutti; dal CCNL del 1990 le 40 ore settimanali sono abbinate a 104 ore di PIR, 72 ore lavorate in meno corrispondenti a una riduzione delle ore lavorate del 3,8%, mentre nel caso del regime a 38 ore settimanali con 32 ore di PIR introdotto nel 1987 la riduzione di orario fu del 5%.

Parallelamente le norme contrattuali accompagnarono prima l'ingresso e poi la diffusione della forma oggi divenuta prevalente di lavoro ad orario ridotto: il part-time. Uno strumento che consentiva un'ottimizzazione della prestazione lavorativa dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro aziendale e che all'epoca, ancor più di adesso, comportava un risparmio di costo sensibile sulle ore supplementari anche rispetto alla paga oraria normale.

Negli anni '90 e fino alla prima parte di questo decennio, invece, i rinnovi contrattuali nel Terziario si sono giocati sulla diade salario/flessibilità del lavoro. L'obiettivo della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni sancito nel protocollo di luglio 1993 non solo è stato conseguito, ma superato nel settore del Terziario. La retribuzione tabellare del IV livello è passata dagli 892,57 euro del 1993 ai 1.616,68 euro attuali, ossia è cresciuta dell'81% versus il 69% dell'inflazione.

Oggi, grazie certo alla XIV mensilità, la retribuzione tabellare annua di un lavoratore del commercio a parità di livello d'inquadramento è superiore a quella di molte categorie dell'industria, compresi i metalmeccanici, il che non avveniva ancora all'inizio degli anni '90. Questo risultato è stato altresì il frutto di uno scambio che ha avuto nella flessibilità del lavoro (e delle forme di impiego) la contropartita evidente. Una dinamica contrattuale indotta, non solo facilitata, da una serie di interventi

legislativi prescrittivi in materia di mercato del lavoro che hanno condizionato pesantemente la contrattazione a partire soprattutto dal 2003, a cui la UILTuCS spesso si è opposta, ma ai quali abbiamo finito per doverci adattare.

Oggi ritengo che la situazione sia cambiata. Il ciclo economico stagnante renderà probabilmente piuttosto difficile il conseguimento di risultati salariali analoghi a quelli che siamo riusciti a conseguire negli ultimi rinnovi del 2011 e 2015 (86 euro nel 2011 e 85 euro al IV livello per 14 mensilità) e per quel che concerne la flessibilità...mi permetto di affermare che si è arrivati al fondo del barile, se non oltre. A meno che non si voglia cercare di "scavalcare a destra" gli ultimi interventi legislativi in materia di tipologie d'impiego. Non lo vedo facile, e francamente non sono neanche affatto convinto che sia giusto.

In linea più generale, mai come in questa stagione cercherei di evitare "lenzuolate" di piattaforme che si prefiggono di cambiare le leggi dell'universo senza poi riuscire a raggiungere il 20% degli obiettivi che contengono. Riterrei invece opportuno concentrare l'attenzione su alcuni temi e assi portanti. Vediamo qualche ipotesi, qualche idea, su cui ritengo meriti riflettere.

Capovolgendo l'ordine tradizionale delle questioni inizio proprio dal salario. Una prima affermazione rilevante che sottopongo alla vostra valutazione è la necessità che si ponga il tema di una recuperata uniformità dei minimi tabellari con riferimento al IV livello, alla luce dell'accordo di rinnovo siglato con la Cooperazione. Tema delicato, ma penso che se non lo poniamo noi saranno le controparti a porlo al tavolo negoziale, puntando ovviamente ad un'armonizzazione al ribasso.

Quanto alla richiesta salariale, ho già affermato che le condizioni di contesto rendono difficile oggi pensare a masse salariali incrementali analoghe a quelle raggiunte nei rinnovi del 2011 (+5,9% al IV livello) e del 2015 (+5,5% al IV livello).

Nei mesi passati altre categorie, che evidentemente non sono o non si sentono vincolate da accordi interconfederali sul modello contrattuale come quello che è stato sottoscritto con la Confcommercio, hanno lanciato nelle proprie piattaforme richieste salariali estremamente ardite. Ad esempio i 205 euro a regime chiesti dagli alimentaristi nella passata primavera.

Anche noi non credo che potremo definire una richiesta frutto di un'applicazione meccanica dell'accordo interconfederale siglato con la Confcommercio, che oltretutto non concerne le altre associazioni datoriali. Anche in questo caso la sintesi finale sulla richiesta economica avrà carattere e valenza "politica" e non aritmetica.

Ma il punto ritengo sia un altro. Indipendentemente dalla cifra che scriveremo in piattaforma, occorre pensare a ulteriori modalità attraverso cui la futura sintesi contrattuale possa incrementare il reddito disponibile delle lavoratrici e dei lavoratori al di là e insieme all'aumento della retribuzione tabellare. In altre parole ritengo opportuno proporsi l'obiettivo di realizzare un incremento del reddito disponibile agendo non solo sulle retribuzioni tabellari quant'anche su altri ambiti, come il welfare contrattuale, in tutte le sue espressioni e manifestazioni.

Sul versante dell'assistenza sanitaria integrativa riteniamo siano maturi i tempi per procedere all'estensione delle coperture del Fondo EST ai familiari. Una misura analoga è pensabile anche per il QuAS, anche se la diversa composizione demografica della platea richiede probabilmente maggiore attenzione. Si potrebbe inoltre pensare di semplificare l'adesione a EST ad opera dei lavoratori con contratto atipico, in particolare a tempo determinato.

Per quanto attiene la previdenza integrativa, posto che l'adesione a FONTE è demandata per legge alla volontà del singolo dipendente, alla luce della circostanza che per la sua stessa composizione demografica e per la diffusione del part-time, soprattutto tra le lavoratrici e i giovani, la platea dei dipendenti cui si applica il CCNL del Terziario si "candida" in futuro a trattamenti pensionistici INPS di importo estremamente contenuto (per non usare espressioni più radicali), il CCNL potrebbe introdurre strumenti idonei a stimolare una scelta in favore del Fondo contrattuale.

Ad esempio il CCNL dell'edilizia prevede già dal 2010 un contributo mensile di 8 euro (104 euro annui) da versare ai fondi di previdenza complementare di categoria, che costituisce un contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro per i dipendenti già iscritti, e che comporta comunque l'iscrizione al fondo per i lavoratori non iscritti ad esso. Un importo su cui ovviamente grava il solo contributo di solidarietà del 10% nei confronti dell'INPS e che ha senz'altro gonfiato le adesioni al fondo, che ha superato i 700.000 di iscritti, anche se bisogna dire che i "veri" iscritti al fondo degli edili sono diminuiti dai 50.000 del 2010 ai 40.000 nel 2018.

Confesso invece che l'estensione della copertura degli ammortizzatori sociali per i dipendenti delle imprese di piccole e piccolissime dimensioni, il cosiddetto "sostegno al reddito", realizzato ad esempio nell'ambito del sistema bilaterale dell'artigianato, mi lascia profondamente perplesso non solo e non tanto per il costo (la contribuzione al sistema bilaterale dell'artigianato anche per effetto di tale istituto è dieci volte superiore a quella oggi prevista dal CCNL del Terziario), quanto per l'eventualità non teorica che un simile istituto possa dare la stura a comportamenti strumentali ad opera dei titolari d'impresa, non solo nel vituperato Mezzogiorno.

C'è poi la partita del "welfare aziendale", che si è diffuso in alcune aziende e sottosettori attraverso la contrattazione integrativa aziendale, con qualche timido tentativo anche nell'ambito della contrattazione territoriale. Qui si pone infatti il problema del riconoscimento degli incentivi contributivi e fiscali esclusivamente agli interventi di welfare contrattati a livello aziendale, il che determina intrinsecamente una difficile definizione di tali misure su una platea molto consistente delle lavoratrici e dei lavoratori del nostro settore che ne sono esclusi.

Questa volta una possibile risposta potrebbe venire da quanto stabilito nel CCNL dei metalmeccanici, che ha previsto un versamento di 200 euro annui per gli interventi di welfare come istituto del CCNL, con la possibilità di stabilire convenzioni con una o più piattaforme di servizi di welfare su scala nazionale, a cui - per così dire - gli accordi raggiunti a livello aziendale (e mi permetto di aggiungere, con determinate cautele, forse anche accordi di livello territoriale) potrebbero per così dire "aggiungersi e integrarsi", poggiando su una massa critica di risorse già predeterminata e consistente.

Una simile scelta potrebbe anche rappresentare uno strumento (cito la piattaforma che presentammo nel 2013) "atto a consentire il rafforzamento e il rilancio della contrattazione di secondo livello", che negli ultimi anni ha continuato invece a restringersi, sia per quanto attiene il livello aziendale che quello territoriale.

A dire il vero la piattaforma del 2013 indicava una molteplicità di ambiti su cui sarebbe stato necessario favorire lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, in particolare materie quali la ripartizione equa delle prestazioni lavorative disagiate, l'intervento sui regimi di orario e d'apertura, sulle turnazioni, sui regimi di flessibilità e sulle tipologie d'impiego, con l'obiettivo della stabilizzazione del lavoro precario e del consolidamento dell'orario per i part-time. Come noto non abbiamo conseguito alcun risultato su questi versanti. O per meglio dire qualcosa di nuovo c'è stato nel rinnovo del 2015: l'estensione delle possibilità di ricorso alla multiperiodalità, ossia della flessibilità nell'utilizzo delle maestranze da parte dell'impresa. Non è esattamente quanto chiesto in

piattaforma, per dirla eufemisticamente. Ma fu parte essenziale dello scambio contrattuale realizzato nel 2015.

E però le prestazioni disagiate si sono ulteriormente diffuse e non sono più equamente distribuite che in passato. I tentativi in sede parlamentare di una definizione di regimi di orario e di apertura più umani rispetto alla liberalizzazione assoluta introdotta nel 2011 dal Governo Monti sembrano essersi del tutto impantanati, mentre nel contempo sul tema delle aperture domenicali e festive abbiamo assistito al ricompattarsi di tutte le associazioni dei datori di lavoro. A Federdistribuzione e Cooperative - da sempre in prima fila nel sostenere l'attuale regime - si sono da ultimo aggiunte anche Confcommercio e perfino la Confesercenti, che fino all'anno passato - soprattutto la seconda - si erano schierate al nostro fianco su questa materia.

Penso sia il caso di prendere atto di tale situazione, e al di là di proporre il rilancio della nostra iniziativa politica su questi temi che sappiamo essere estremamente sentiti dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore, ritengo sia giunto il momento per proporci una rivalutazione delle maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno) nonché del lavoro supplementare.

Lo so che è un palliativo e non una soluzione del problema. Ma visto che non si riesce a ridurre il lavoro disagiato ritengo almeno doveroso che noi si cerchi di farlo costare di più.

Per quanto attiene il mercato del lavoro, il cosiddetto Decreto dignità ha introdotto dei limiti al ricorso ai contratti a termine che - stando ai dati forniti dall'ISTAT - hanno determinato un processo di riduzione del fenomeno e una spinta al consolidamento dei rapporti di lavoro in contratti a tempo indeterminato, ancorché "a tutele crescenti". E' un fatto positivo.

Resta invece aperto il tema - per altro già sollevato anche nella piattaforma rivendicativa presentata nel 2013 - dell'insufficienza delle norme di tutela previste dal contratto su cambi di appalto e terziazioni, anche rispetto alle norme di contratti "vicini", come quelli del turismo e del multiservizi.

Analogamente a quanto realizzato recentemente anche in altri CCNL da noi siglati riterrei inoltre opportuno prevedere un'evoluzione delle norme sulle violenze (e aggiungo sulle discriminazioni) sessuali, di genere e razziali. In un settore come il nostro, a prevalenza femminile e con un'ampia diffusione di lavoratori stranieri spesso provenienti dall'Asia e dall'Africa ritengo che ciò sia assolutamente imprescindibile per un sindacato che giustamente rivendica la propria confederalità e rappresentanza universale.

Infine, chiudo sui temi della classificazione. Dire che la classificazione prevista dai nostri contratti del Terziario sia datata è senz'altro vero, anche se a ben vedere nel contratto del 2015 su questo argomento specifico è stato conseguito un risultato significativo con la definizione di una classificazione specifica per il settore dell'ICT (Information & Communication Technology). Francamente ritengo che anche oggi non ci siano i margini per un intervento strutturale su questa materia. Potremmo semmai valutare l'opportunità di prevedere interventi circoscritti di aggiustamento, sulla falsa riga di quanto riuscimmo a fare nel 2011 - ad esempio - per alcune figure professionali del comparto della vendita e assistenza di autoveicoli.

Eviterei in ogni caso di correre dietro alle "mode del momento", a cercare di risolvere nel CCNL problemi che insorgono in questa o quell'azienda o territorio per la "nuova figura professionale", magari con un bel nome in inglese, che un'azienda si inventa (e sottoinquadra) e che io non riesco a

risolvere nel mio ambito di competenza, sport in cui ho visto eccellere in passato alcune strutture di Filcams, Fisascat e - anche - UILTuCS.

Ritengo altresì molto probabile che da una o più delle controparti potremmo vederci posta nuovamente la richiesta di un intervento teso ad abbassare il livello di inquadramento di un'ampia platea di lavoratrici e lavoratori, in particolare degli addetti alle vendite inquadrati oggi al IV livello, richiesta che andrà ovviamente respinta categoricamente, ma che oggi potrebbe appoggiarsi strumentalmente alla fissazione di un minimo tabellare inferiore per gli addetti inquadrati al IV livello ad opera dell'ultimo CCNL della Cooperazione.

Questa circostanza mi induce a sottolineare di nuovo l'esigenza che abbiamo di chiedere che questa "anomalia" venga sanata, impostando di conseguenza la nostra piattaforma, come ho già ricordato in un precedente passaggio di questa relazione già troppo lunga. Quindi: a voi la parola.