

Tavola rotonda

Festa Cisl

Ferrara

28 giugno 2002



Relazioni sindacali e Bilateralità nel Terziario, Turismo e Servizi

Schema introduzione di PIERANGELO RAINERI



Proprio in questi giorni il tema che abbiamo scelto per la tavola rotonda di questa sera assume un ruolo importante nel panorama contrattuale e delle relazioni sindacali.

L'attualità è data proprio dalla crescente considerazione che sta venendo avvertita verso la bilateralità come strumento contrattuale ma anche come strumento extracontrattuale pienamente inserito nel sistema di relazioni sindacali di vari settori.

Oltre al confronto da sempre presente nei settori del commercio, turismo e servizi recentemente il tema della bilateralità è stato anche al centro del confronto tra le organizzazioni sindacali ed il Governo: tale confronto ha individuato la possibilità di nuovi e più avanzati compiti della bilateralità.

Su questo tema non tutti sono d'accordo...

Alcuni, pur essendo a loro volta promotori di bilateralità ora vorrebbero negare alla bilateralità la possibilità di sviluppare più avanzati compiti...

Altri accusano il sistema di bilateralità di "parastatalismo" ...

La verità è che il sistema della bilateralità è autofinanziato dal sistema contrattuale e proprio per questo è - e deve continuare ad essere - uno strumento delle parti contrattuali, in piena autonomia.

La Bilateralità – come ha affermato Savino Pezzotta in una recente riunione del Consiglio Generale Cisl – è uno strumento che è figlio della contrattazione e non viceversa: questa è la garanzia per il sistema delle relazioni sindacali.

La Fisascat Cisl da anni si sta ponendo il problema di come sviluppare ulteriormente la propria azione contrattuale ed organizzativa, tenuto conto della particolarità dei settori che rappresenta.

Il Terziario nel suo complesso è infatti caratterizzato sia nei settori tradizionali (Commercio, Turismo e Servizi) che nei settori ad alto contenuto tecnologico (Terziario avanzato), da una apprezzabile espansione dell'occupazione che continua però a confermare la polverizzazione strutturale

dei posti di lavoro: in alcuni segmenti si registrano medie sotto all'unità per azienda (0.8), in riferimento al lavoro dipendente.

Tale situazione strutturale fa sì che le aree di sindacalizzazione e di tutela sono limitate a porzioni minoritarie di lavoro dipendente, collocate nelle aziende sostanzialmente al di sopra dei 15 dipendenti, che non sono assolutamente le più numerose.

Il lavoro cambia..... e nel terziario cambia ad una velocità incredibile: l'innovazione tecnologica produce continuamente cambiamento e ciò che fino a ieri poteva essere considerato un "pezzo di fantascienza", diventa realtà e diventa diversa opportunità di occupazione, attraverso nuove formule di impiego, di lavoro e di professionalità.

Da questo panorama si ricava una previsione: nel terziario il lavoro nei prossimi anni continuerà a svilupparsi, ma le forme dell'impiego, l'orario di lavoro, la flessibilità delle prestazioni, il contenuto tecnologico e professionale saranno totalmente diversi.

Il compito principale del Sindacato è e resta quello della contrattazione, a fianco alle azioni a sostegno della confederalità e della solidarietà, ma come potrà il nostro sindacato sviluppare una azione incisiva per tutti i lavoratori dei vari settori e con quali strumenti occorre attrezzarci per realizzare il sindacato partecipativo in un ambito così parcellizzato?

L'occupazione e la contrattazione

Da un punto di vista occupazionale i vari settori analizzati, in relazione alla sfera di applicazione della vigente contrattazione stipulata dalla Fisascat, ci troviamo di fronte ad un dato occupazionale notevole nel panorama economico complessivo: il numero di addetti supera i cinque milioni di lavoratori.

	Aree Contrattuali	Addetti
	C.C.N.L.	
1	Acconciatura ed estetica CCNL	150.000
2	AGENTI E RAPPRESENTANTI CCNL	360.000
3	AGENTI IMMOBILIARI CCNL	40.000
4	ANACI - Dip.Amminatori Condominio	15.000
5	BASI USA/NATO CCNL	3.000
6	Case da Gioco	2.500
7	COMMERCIO CCNL	1.500.000
8	CONSORZI AGRARI CCNL	4.000
9	COOP CCNL	26.971
10	COOP SOCIALI/SOLIDARIETA'	140.000
11	DOMESTICHE CCNL	750.000
12	EXPORT FIORI CCNL	1.000
13	EXPORT ORTOFRUTTA CCNL	2.500
14	FARMACIE MUNICIPALIZZATE CCNL	2.800
15	FARMACIE PRIVATE CCNL	30.000
16	IMPRESE DI PULIZIA CCNL	400.000
17	IPPICA CCNL	2.500
18	PORTIERI CCNL	80.000
19	SOSTENTAMENTO CLERO CCNL	500
20	SPORT CCNL (Impianti Sportivi-Palestre)	10.000
21	STUDI PROFESSIONALI CCNL	800.000
22	TERMALI CCNL	5.000
23	TURISMO e Settori Affini CCNL	900.000
24	UNEBA - ANASTE - AGIDAE CCNL	20.000
25	VIGILANZA	30.000
	TOTALE	5.275.771

	Contratti Integrativi Aziendali	Addetti
1	Accor (Gruppo)	7.110
2	Adivar	387
3	Agfa-Geavert	105
4	Agip IP Rete	450
5	Alliance Alberghi (ex Afi Hotel)	1.500
6	American Express	596
7	ATA Hotels	500
8	Atriplex	236
9	Autogrill	8.000
10	Bernardi	850
11	Blockbuster	1.350
12	Bo-frost	1.500
13	Canon Italia	585
14	Case da Gioco / Sisal / Snai	7.540
15	CGT	1.000
16	Chicco Artsana (Gruppo)	2.700
17	Ciga/Sheraton/Starwood	3.500
18	Cisalfa	977
19	Certex	800
20	Citroen	400
21	Club Mediterranée	700
22	Cofathec (ex Agip Servizi)	700
23	COIN Oviessa - Standa - Center Adriano	8.000
24	Comifar	600
25	Conad	15.200
26	Coop Adriatica	5.660
27	Coop Discount	600
28	Coop Estense/Taranto	3.500
29	COOP LOMBARDIA	3.110
30	Coop Nordest	3.200
31	Coop Toscana - Lazio	3.250
32	Danka	270
33	Data Management	650
34	Decision System	600
35	Despar Aspiag	4.000
36	Digital Compaq	1.200
37	Dun & Bradstreet	300
38	Esselunga	7.200
39	Finiper	7.000
40	Carrefour - G.S. - Promodes	20.000
41	General Motors	450
42	Giacomelli Sport	1.200
43	Global Knowledge Network	250
44	Grantur	350
45	Gross Market	3.000
46	Gruppo Cremonini	3.000
47	Gruppo Pam: Pam, Panorama, In's, Metà, Plus, Superal	4.500
48	Gucci	400

49	Hewlett Packard	200
50	Hit - ex Club vacanze	1.500
51	Ikea Gruppo - Habitat	1.600
52	Ilva Distribuzione Italia	300
53	Jolly Hotel	2.000
54	Kodak	600
55	Lidl	600
56	Maia	600
57	Marr SpA	647
58	Mc Donald's	4.000
59	Media Word (ex Trony)	500
60	Mercedes	500
61	Metro Italia	4.300
62	Nestlè	250
63	NUOVA COOP	2.570
64	Obibrico	450
65	Pellegrini Centro Sud	850
66	Portieri INA	400
67	Portieri INPDAP	800
68	Prenatal	897
69	Renault	400
70	Rexel	400
71	Rinascente Gruppo (Auchan-Decatlon-Colmark-Bernardi-Migliarini-Sigros-SIB-Leroy Merlin-Sma-Upim)	28.000
72	Ristop	642
73	Salmoiraghi Viganò	1.000
74	Sap-Cit	1.000
75	Sefi	400
76	Sodexho	1.000
77	Standa Commerciale	4.700
78	Stanhome	433
79	Svenson	50
80	Tnt Traco	4.000
81	Toys Distribution	950
82	UNICOOP FIRENZE	5.081
83	Valtur	1.000
84	Volkswagen	400
85	Vorwerk Folletto	3.500
	TOTALE	215.496

Lo storico divario tra addetti impiegati nei vari settori e addetti impiegati nelle singole aziende dove a livello nazionale si realizza la contrattazione di 2° livello deve farci ben riflettere anche in termini numerici sulla necessita' ai allargare il fronte della contrattazione ed emerge ancora una volta la necessita' di sviluppare la contrattazione di 2° livello territoriale per rendere esigibile il 2° livello di contrattazione per la totalita' degli addetti complessivi.

Senza una strategia di questo tipo il nostro ruolo rimarrebbe residuale ed incompleto ed impedirebbe di crescere.

Come abbiamo piu' volte sottolineato una buona opportunita' di sviluppare nuovo proselitismo e tutela e' il sistema della bilateralita' che dovra' essere realizzato in tutti i territori.

ENTI BILATERALI: uno strumento per il Sindacato Partecipativo

Il Sindacato Partecipativo dovrà realizzare la propria strategia contrattuale a partire da un nuovo sistema di relazioni sindacali e dai livelli di confronto che ne derivano.

Mutano i livelli contrattuali, cambiano le materie, si è oramai delineata in questi anni la contrattazione di una parte del salario legata al decentramento contrattuale ed alle dinamiche economiche e della gestione della organizzazione del lavoro.

Nello scenario di settore che abbiamo analizzato nella premessa, il Sindacato ha necessita' di concreti strumenti per svolgere la propria azione, oltre ai momenti contrattuali:

da alcuni anni sono stati individuati nei sistemi contrattuali gli Enti Bilaterali, frutto di una importante intuizione degli anni '80, che dovranno essere gli strumenti che proietteranno in modo piu' avanzato l'azione sindacale contrattuale.

Già in precedenza al periodo analizzato sono nate le prime esperienze di organismi bilaterali costituiti a livello contrattuale nel terziario: si hanno copie anche di accordi di settore risalenti - per alcuni territori - agli anni '20 e successivamente sviluppatisi nella contrattazione post-corporativa, confermata dai decreti "erga omnes" degli anni '60.

Le stesse norme contrattuali degli anni '70 hanno sviluppato organismi paritetici per la gestione di particolari tematiche quali: l'analisi e la composizione delle controversie di lavoro, le interpretazioni contrattuali, la classificazione contrattuale, ecc.

Negli anni '80 tali organismi, laddove sono stati costituiti a livello territoriale, hanno affrontato - seppur in modo eterogeneo - anche i temi legati al mercato del lavoro, quali : gli schemi attuativi dei contratti di Formazione e Lavoro, le norme demandate alla contrattazione dalle norme di legge, la durata dei periodi di apprendistato, il lavoro extra o di surroga, la stagionalità, ecc.

Negli anni '90 abbiamo potuto rilevare l'esistenza e lo sviluppo di molti organismi paritetici costituiti a vario titolo: Commissioni Paritetiche nei settori del Commercio, Turismo, Vigilanza Privata, Enti Bilaterali Commercio ed Enti Bilaterali del Turismo.

L'attività di tali enti o organismi paritetici si caratterizza, nella maggior parte dei casi, attraverso i compiti demandati dalla contrattazione collettiva (formazione, Conciliazione vertenze, MDL, CFL, apprendistato, ecc...) ed in alcuni casi vengono realizzati - nel turismo - interventi a parziale sostegno del reddito nelle crisi aziendali o nei periodi di stagionalità o provvidenze a favore dei lavoratori del settore.

Procedure di conciliazione ed arbitrato

Il decreto legislativo 31.03.98 n° 80 e successive modifiche recante prevalentemente nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche ha previsto anche alcune modifiche sostanziali al Codice di Procedura Civile in materia di giurisdizione nelle controversie di lavoro.

In particolare le modifiche riguardano il tentativo di conciliazione delle controversie che da facoltativo, come indicato dall' art. 410 del CPC. e dalla legge 533/73, diventa obbligatorio e viene istituita la possibilità di accedere anche ad un giudizio arbitrale, la cui procedura e' definita dai contratti collettivi di lavoro.

Gli spazi contrattuali

Con la nuova normativa si sono quindi aperti nuovi spazi contrattuali per la definizione delle procedure di conciliazione ed arbitrato e cio' è stato concretizzato in quasi tutti i contratti rinnovati.

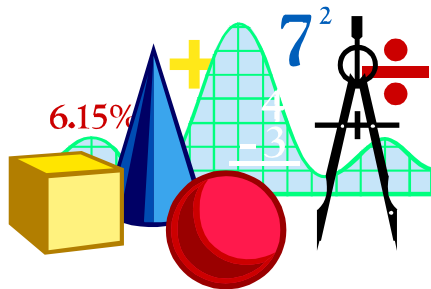
Nei recenti incontri con il Governo e' stato anche possibile per la Cisl esprimersi contro meccanismi di arbitrato equitativo che non tenga conto dei contratti.

Occorrerà stabilire norme che tengano conto della contrattazione e delle leggi del lavoro, se si vorrà creare una vera riforma delle procedure attualmente previste.

Tale istituto contrattuale ha radici profonde nella contrattazione dei settori del Terziario, commercio, distribuzione, turismo e servizi.

Ora si tratta di rilanciare concretamente l' istituto sia al primo che al secondo livello di contrattazione, assegnando compiti specifici e competenze definite sia nella direzione della conciliazione delle controversie, sia per l' interpretazione di norme contrattuali che spesso danno origine a controversie di tipo applicativo.

Lo sviluppo del Progetto “ENTI BILATERALI”



ARTICOLAZIONE:

L'articolazione degli Enti Bilaterali, seguendo già le esperienze consolidate in alcuni CCNL, hanno una composizione di massima strutturata secondo il seguente schema

A) Nazionale

B) Territoriale

1. Regionale

2. Sub-Regionale (comprensoriale)

COMPITI E FUNZIONI

La Contrattazione Collettiva ha definito COMPITI e FUNZIONI, da comprendere nella seguente gamma :

- Promozione dell'incontro domanda azioni formative
- *Elaborazione di Progetti per la formazione: fabbisogni formativi, UFC, qualificazione, riqualificazione, formazione continua*
- *Analisi delle Nuove professionalità - Professionalità emergenti;*
- *Osservatorio M.d.L. , ecc.*

Nei prossimi tempi occorrerà inoltre sviluppare il dibattito sulla potenzialità del ruolo degli Enti Bilaterali anche per la gestione di alcune erogazioni

contrattuali delegate, da finalizzare al controllo dell'applicazione generalizzata dei CCNL che registrano una preoccupante evasione, soprattutto nei settori polverizzati.

Le diverse fasi potrebbero avere questa successione:

- a) Raccolta di spettanze contrattuali delegate*
- b) Gestione e verifica di spettanze contrattuali delegate*
- c) Erogazione di spettanze contrattuali delegate (premi di settore, stagionalità, scatti, ecc)*

Agli Enti Bilaterali potrebbero essere assegnati compiti di controllo e certificazione di una corretta gestione contrattuale (es. sistema degli appalti).

Gestione servizi:

Gli Enti Bilaterali dovranno infine diventare sempre più "erogatori di servizi" per il sistema contrattuale sviluppando una gamma molto ampia di azioni demandate dalla contrattazione collettiva anche per quanto riguarda la previdenza integrativa e l'assistenza integrativa.

DIRITTI SINDACALI

I *diritti sindacali* sono frutto di una conquista civile per i lavoratori italiani, spesso rimessi in discussione e che non è possibile esercitare ovunque: nei settori per i quali è competente la Fisascat, secondo una previsione ottimistica, questi vengono esercitati in una dimensione non superiore al 10% delle aziende: nella maggior parte di casi, trattandosi di realtà "polverizzate" o stagionali è pressoché impossibile di fatto esercitare diritti, eppure esistono precise norme contrattuali che hanno avuto ed hanno una loro storia, una loro evoluzione ed un loro costo contrattuale.

Ci riferiamo in particolare ai permessi sindacali ai quali il lavoratore se eletto rappresentante sindacale avrebbe diritto ed alle ore di assemblea sindacale.

Al fine di una corretta gestione delle norme in materia di diritti sindacali, sarebbe opportuno - previo apposite intese contrattuali - affidare agli Enti Bilaterali la gestione e la fruizione di alcuni diritti sindacali:

- **MONTE ORE PERMESSI SINDACALI INTERAZIENDALI PICCOLE AZIENDE:**
- **MONTE ORE PERMESSI PER ASSEMBLEE NON FRUITE :** *la contrattazione collettiva nei maggiori CCNL della categoria ha stabilito 12 ore di assemblee sindacali retribuite, con una eccedenza di due ore all'anno per ogni lavoratore rispetto al diritto indisponibile di 10 ore annue determinato dalla legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori). Da una verifica effettuata a campione, solo nell' 8% delle aziende questo diritto viene mediamente esercitato e si genera quindi un saldo negativo teorico rispetto al diritto contrattuale di oltre 1.600.000 ore individuali di assemblee sindacali retribuite: un diritto largamente non esercitato, che sarebbe possibile riconsiderare almeno per i lavoratori delle aziende medio-piccole, accorpando le ore non fruite in un monte-ore di permessi sindacali da gestire attraverso gli Enti Bilaterali con la creazione di distacchi retribuiti.*

- *MONTE ORE DELEGATI ALLA SICUREZZA* (DLs. 626 da effettuarsi attraverso gli Enti Bilaterali, anche per i delegati alla sicurezza, che dovrà essere realizzato secondo successive intese.

Conclusioni

Non termina, ma prosegue oggi una discussione confederale e di categoria che dovrà consentire in futuro di progettare nuovi strumenti partecipativi, da affiancare alla tradizionale attività contrattuale alla quale siamo tutti chiamati dai milioni di lavoratori che rappresentiamo: proprio alla loro tutela sono rivolte le nuove opportunità di crescita del Sindacato, che dovrà rinnovare il proprio impegno in una direzione sempre più profonda, all'interno di tutti gli strati che rappresenta oggi e che rappresenterà domani.

Bilateralità nel terziario, turismo e servizi

ENTI BILATERALI	Specifica	Settore
EBNAIP	Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari Professionali	Servizi
EBFEDERFARMA	Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private	Servizi
EBINPROF	Ente Bilaterale Nazionale del Comparto Proprietari di Fabbricati	Servizi
EBINTER	Ente Bilaterale Nazionale del Terziario	Terziario
EBIT	Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica	Turismo
EBNA	Ente Bilaterale Nazionale Artigiani	Servizi
EBNAC	Ente Bilaterale Amministratori Condominio	Servizi
EBNAO	Ente Bilaterale Nazionale Assistenti Odontoiatri	Servizi
EBNT	Ente Bilaterale Nazionale del Turismo	Turismo
EBTC	Ente Bilaterale Nazionale del Turismo (Confesercenti)	Turismo
EBNVIP	Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata	Servizi
EBNISAP	Ente Bilaterale Istituzioni Sanitarie Ambulatoriali Private	Servizi
EBNO	Ente Bilaterale Nazionale Ortofrutta	Terziario
EBNColf	Ente Bilaterale Nazionale Colf	Servizi
QUADRIFOR	Istituto Formazione Quadri	Terziario
COMMISSIONI PARITETICHE		
	Specifica	Settore
AICA	Commissione Paritetica	Turismo
CONFESERCENTI	Commissione Paritetica Nazionale CCNL Turismo	Turismo
COOP	Comitato Misto Paritetico Nazionale	Terziario
FEDERTERME	Commissione paritetica	Turismo
FEDERTURISMO	Commissione Paritetica	Turismo
FONDI		
	Specifica	Settore
ARTIFOND	Fondo Pensione Artigianato (Confederale)	Servizi
FON.TE	Fondo Pensione Terziario	Terziario/Turismo
FONDO Interprofessionale	Formazione Continua Terziario/Turismo (Confederale)	Terziario/Turismo
FONDO MARCO POLO	Marco Polo - Fondo Pensione	Turismo

COOPERLAVORO	Fondo Pensione Cooperazione (non commerciale - Confederale)	Servizi
PREVICOOPER	Previcoper - Fondo Pensione (distribuzione cooperativa commerciale)	Terziario
QUAS	Cassa Assistenza Sanitaria Quadri	Terziario/Turismo
CASSA PORTIERI	Cassa Assistenza Portieri	Servizi