

*Evoluzione e riforma  
della contrattazione  
nel Terziario, Turismo e Servizi*



**Consiglio Generale Fisascat Cisl 14 dicembre 2005**

**Auditorium Via Rieti - Roma**

*a cura di Pierangelo Raineri*

*Segretario Generale Aggiunto*

*Fisascat Cisl*

## **Premessa**

Sono in atto grandi trasformazioni.

Non è più praticata la concertazione, ma neanche il dialogo sociale funziona...

L'economia è sempre più globale: i tempi stanno cambiando.

In Italia deve essere anche velocemente riequilibrato e rilanciato il sistema produttivo attraverso nuove opportunità di crescita del prodotto italiano, condannando la sciagurata politica delle delocalizzazioni produttive che l'industria anche del made in Italy ha messo in atto.

La competizione sui mercati internazionali si vince non solo pretendendo di ridurre sempre e comunque il costo del lavoro, ma si vince rilanciando la competitività e la qualità dei prodotti.

Non possiamo pensare di competere rispetto a mercati nei quali il lavoro è spesso ancora sfruttamento e negazione dei diritti, dove il lavoro è lavoro minorile e dove la qualità è l'ultimo dei problemi: occorre rilanciare la qualità del made in Italy a tutto campo sia nell'industria manifatturiera che nell'industria alimentare vero caposaldo del prodotto italiano.

L'assenza di confronto a livello istituzionale e le croniche difficoltà di rapporti negoziali costruttivi con molte associazioni datoriali, stanno minando i prossimi rinnovi di contratti: diversi i contratti scaduti o in scadenza che meritano il massimo di attenzione da parte del sindacato tutto, attraverso il rilancio di una azione comune che sappia rilanciare i tavoli negoziali ai vari livelli.

Sono molti i nuovi lavori ma sono molte e sempre più precarie le nuove forme di lavoro.

Grandissime aziende si contrappongono a piccolissime aziende.

Il terziario è la nuova frontiera da affrontare, ma non è chiaro come lo si farà...

Da alcuni anni la Fisascat, ogni volta che si riaccende il dibattito sulla riforma della contrattazione, ripropone un tema in più degli altri: il ruolo di "sistema" del Contratto.

Sarebbe pleonastico trattare questo tema perchè i dirigenti sindacali, i militanti e gli stessi lavoratori dei nostri settori conoscono benissimo il significato di tutto ciò.

Il ruolo di “sistema” del contratto per noi è quasi tutto:

è solidarietà, è opportunità, è diritti minimi, è garanzia di livelli salariali indispensabili, è lotta al lavoro nero, è territorialità, è innovazione, è mutualità....

Noi siamo contrari all’ evanescenza contrattuale.

La nostra esperienza ci ha portato a volte a varcare i confini nazionali ed a valutare anche altre esperienze contrattuali.

Dove il Contratto non è “sistema” non c’è il sindacato, soprattutto nei nostri settori.

Alcuni, con un trionfalismo senza precedenti, affermano che il sindacato italiano è uno dei più forti del mondo.

Ma perchè il sindacato italiano è uno dei più forti del mondo? Uno dei perchè forse risiede anche nella capacità di fare contratti.

Far contratti: questo è il compito principale, ma se si propongono modelli contrattuali inflessibili per tutti i settori, forse qualche rischio di scendere nella hit parade dei sindacati nel mondo, lo corriamo.

Purtroppo non è solo una hit parade...

Per noi non si può proporre un sistema contrattuale unico perchè si rischia di guardare verso il futuro ma girati indietro...

Nell’ economia cosiddetta *post industriale*, dove cresce solo il terziario, il rischio è quello di proporre ancora una volta modelli contrattuali con al centro la fabbrica, lo stabilimento, la grande azienda, che nel terziario non ci sono mai stati...

Questo è ciò che vorrebbe ad esempio Confindustria, che avrebbe una gran voglia di proiettarsi verso i nuovi settori, ma ripropone storie vecchie di un secolo: il rischio potrebbe essere che il fascino del decentramento contrattuale solo aziendale, sarebbe in grado però di colpire anche altri.....Non certo noi!

Noi chiediamo un **equilibrio razionale** delle scelte di politica contrattuale.

Per la Fisascat il contratto nazionale è una *struttura di sistema* da non demolire, soprattutto senza valide alternative. A causa soprattutto delle difficoltà dimensionali e tipiche dei settori polverizzati, poco più del 10% dei lavoratori hanno oggi una copertura concreta attraverso la contrattazione aziendale e ciò non è assolutamente sufficiente.

Va da sé che non possiamo consentire che un settore con oltre cinque milioni di occupati consenta la tutela solo a cinquecentomila lavoratori ed il deserto contrattuale per gli altri...

Decentramento sì , ma occorre sviluppare territorialità, bilateralità e relazioni sindacali ai vari livelli per garantire tutti, non solo coloro che sono occupati in grandi stabilimenti.

## Un modello contrattuale “Glocal”

A noi occorre un modello contrattuale “glocal”, globale ma anche locale.

Nel panorama globale occorre prevedere un sindacato che operi in modo più moderno: è il sindacato GLOCAL e cioè un sindacato che sappia adattare la propria azione affrontando le situazioni **global** e quelle **local**.

In questa logica dobbiamo spenderci per proporre, come abbiamo fatto anche in occasioni recenti, un sindacato che sia in grado di sviluppare contrattazione e tutela a livello internazionale, europeo, nazionale, territoriale e aziendale.

## L'occupazione e la contrattazione

Da un punto di vista occupazionale i vari settori compresi nella sfera di applicazione della vigente contrattazione stipulata dalla Fisascat, forniscono un dato occupazionale di tutta evidenza nel panorama complessivo: il numero di addetti supera i cinque milioni di lavoratori.

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 necessità di allargare il fronte della contrattazione ed emerge ancora una volta la necessità di sviluppare la contrattazione di 2° livello territoriale per rendere esigibile il 2° livello di contrattazione per la totalità degli addetti complessivi.

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

Come abbiamo più volte sottolineato una buona opportunità di sviluppare nuovo proselitismo e tutela è il sistema della bilateralità che dovrà essere realizzato in tutti i territori.

*E' quindi prevedibile che volendo rilanciare l'iniziativa contrattuale decentrata, Il territorio sarà il livello nel quale sviluppare le nuove iniziative, a fianco delle contrattazioni aziendali dei grandi gruppi .*

Un'altra considerazione che occorre fare è quella che se non si estende l'ambito coperto dalla contrattazione di 2° livello è a rischio il modello contrattuale e verrebbero inficiati gli sforzi compiuti nei CCNL per valorizzare il secondo livello.

*Nei prossimi mesi sarà opportuno presentare le piattaforme e chiedere alle controparti di avviare le trattative.*

Nel 2\* livello di contrattazione è necessario definire il rapporto tra secondo livello territoriale e contrattazione aziendale, soprattutto dei grandi gruppi: la scelta che si propone non è quella della fine della contrattazione di gruppo, ma invece di un suo ripensamento alla luce del peso che deve crescere delle materie che siano negoziabili direttamente al secondo livello, non più soltanto di semplice gestione di intese definite a livello nazionale.

E' sempre più necessaria la definizione nelle piattaforme di gruppo di parametri da definire localmente in ambito territoriale. (Es.: Qualità, Dinamica Territoriale, O.d.L., orari, mercati del lavoro locali, formazione continua, ecc. )

La contrattazione è uno dei compiti principali di un sindacato di categoria che deve continuamente calibrare la propria azione - a fianco delle politiche confederali – in virtù delle mutanti condizioni del mondo del lavoro e dello scenario economico.

Dai dibattiti occorre poi trasferire le considerazioni e le conoscenze ai livelli intermedi del sindacato e nei posti di lavoro per garantire lo sviluppo di una idea / concezione di sindacato in grado di rappresentare i bisogni della gente e di interpretare coerentemente i nuovi modelli economici e contrattuali.

Ciò anche al fine di evitare che tra la gente “si facciano strada” solo messaggi puramente conflittuali / rivendicazionisti oppure messaggi tendenti a destrutturare pesantemente il rapporto di lavoro, nel nome di una logica estrema “di mercato”.

Esiste dunque una posizione della chiarezza di contenuti innanzitutto, e poi della solidarietà contrattuale ma anche della specificità settoriale – territoriale – aziendale, che deve tradursi in un nuovo modello contrattuale e di relazioni sindacali avanzate ed innovative.

## La scelta del decentramento

La scelta del decentramento contrattuale fa parte dei punti centrali dei nostri CCNL di categoria.

Questo è un modello vincente che realizza il completamento del ruolo delle strutture ai vari livelli, fornendo nuove opportunità di crescita e di adeguamento dei modelli contrattuali nei vari ambiti territoriali.

Considerata la grande fragilità dei settori rappresentati, occorre però ribadire con chiarezza la validità del Contratto Nazionale di Lavoro, come strumento solidaristico, di sistema e di base che dovrà anche in futuro garantire i trattamenti minimi soprattutto in quelle realtà dove l'occupazione è estremamente polverizzata.

Occorre quindi contemporaneamente favorire il decentramento verso il 2° livello di contrattazione per cogliere le opportunità di coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici sia nei territori che sul posto di lavoro.

Queste sono le premesse con le quali stiamo affrontando il dibattito sulla contrattazione di primo e di secondo livello sia per i contratti in rinnovo che per la presentazione di nuove piattaforme di rinnovo. La situazione non è priva di complicazioni, anche perché esistono – è noto – diverse impostazioni tra le tre organizzazioni, ed il dibattito confederale influenza ovviamente, le rispettive impostazioni.

Il compito sarà soprattutto **nei prossimi mesi e nei prossimi anni** quello di valorizzare la nostra impostazione per la crescita vera delle opportunità a spingere verso un decentramento contrattuale che realizzi gli obiettivi che ci siamo dati, ma anche il mantenimento di un livello contrattuale nazionale di garanzie normative ed economiche per tutti, anche per coloro che non hanno proprio la possibilità di contrattare ad altri livelli.

Con particolare riferimento ai contratti del Terziario, del Turismo e Servizi, occorre sottolineare l'importanza strategica che la realizzazione del secondo livello di contrattazione riveste nei settori che maggiormente ci interessano e che occupano complessivamente come abbiamo visto, più di cinque milioni di lavoratrici e di lavoratori.

Gli ultimi rinnovi dei CCNL si sono già contraddistinti per la forte valenza che si è inteso dare al secondo livello, come livello complementare a quello nazionale, finalizzando le intese raggiunte.

Occorre quindi comunque rilanciare il ruolo del 2° livello e sua esigibilità anche per rafforzare il ruolo delle strutture regionali e territoriali nella contrattazione, ma contemporaneamente non si può perdere di vista il sistema contrattuale complessivo.

Ricordiamo ancora una volta che nel 1962 esistevano 875 Contratti Collettivi di Lavoro, di cui 146 erano stati stipulati nel Commercio e nel Turismo: di questi 38 erano Contratti Nazionali e 108 erano accordi territoriali.

Tutti questi contratti furono recepiti “erga omnes” con appositi provvedimenti legislativi che consentirono di stabilire una base comune, un minimo comune denominatore della contrattazione post-corporativa.

### **La contrattazione di 2° livello**

Attualmente i Contratti Nazionali sono 40, gli accordi aziendali (gruppi nazionali) sono oltre 120.

Attraverso una recente analisi svolta (che non e' ancora completa) a livello decentrato nel Terziario risultano stipulati diversi Contratti territoriali e nel settore del Turismo circa 50 Accordi Territoriali. Nella vigilanza Privata circa 20 accordi provinciali.

Questa breve analisi di serie storiche di dati non vuole essere un giudizio di merito sulla capacità di contrattualizzare le intese ai vari livelli, né ha alcun significato di confronto, anche perché in quarant'anni i sistemi contrattuali sono stati profondamente innovati ed hanno sicuramente migliorato le condizioni di impiego dei lavoratori dipendenti, creando strumenti contrattuali di tutela sia salariale che normativa.

Ribadiamo che : Occorre considerare anche che, se non si estende l'ambito coperto dalla contrattazione di 2° livello, è a rischio il modello contrattuale e verrebbero inficiati gli sforzi compiuti nei CCNL per valorizzare il decentramento.

Politica contrattuale partecipativa, valorizzazione della bilateralità, strumenti solidaristici e mutualistici (previdenza e assistenza integrativa) dovranno segnare con chiarezza l'impegno contrattuale.

## La società che cambia

Nei prossimi anni è prevedibile un'evoluzione che porterà l'Italia sempre più ad attestarsi verso i dati medi europei e quindi assisteremo una ulteriore crescita del settore dei servizi nelle sue varie componenti.

Anche nel sindacato bisogna riadeguare le strategie verso i cambiamenti.

Capire il nuovo significa anche capire che se il 70% della popolazione attiva è occupata nel terziario, nel turismo e nei servizi le strategie del sindacato dovrebbero essere soprattutto rivolte a questi settori economici che occupano milioni di lavoratori e lavoratrici.

Nei prossimi anni a fianco ad un progressivo invecchiamento della popolazione, dovuto ad una maggior auspicata longevità media e ad una minor natalità dovremo sempre più considerare i bisogni della terza e della quarta età.

Crescerà sempre più la domanda di servizi sociali, sanitari o parasanitari legati a questo fenomeno e ciò non potrà essere legato solo alla dinamica dei servizi pubblici, ma anche alla evoluzione di un sistema integrato di servizi alle persone ed alle famiglie. La Fisascat dovrà sempre più occuparsi di questi temi, sia in termini contrattuali che di politiche settoriali.

## Un modello contrattuale flessibile

Il contratto nazionale di lavoro dovrà avere un ruolo di sistema, di garanzia minima, di solidarietà per garantire ai lavoratori dei vari settori, anche quelli più "polverizzati" di avere un livello garantito di tutela salariale e normativa, che non potrà prescindere da una validazione erga omnes della contrattazione collettiva stipulata dalle parti.

A livello confederale sono necessarie intese che sviluppino modelli contrattuali flessibili a seconda dei settori nei quali si realizza la contrattazione. Ciò è necessario per adeguare la contrattazione alle esigenze dei lavoratori ed alla condizione lavorativa data: e' evidente che dovranno essere possibili diversi sistemi contrattuali per settori diversi, soprattutto in relazione alle dimensioni aziendali ed alla necessità di sviluppare la contrattazione territoriale.



Il documento presentato recentemente dalla Confindustria è per molti aspetti antitetico a questa impostazione ed insiste ancora una volta solo sulla dimensione aziendale che nei settori manifatturieri è prevalente, ma non lo è nel terziario, non ammettendo quindi la dimensione territoriale della contrattazione che invece per i nostri settori è l'ambito ideale per curare i diritti anche dei più deboli e del lavoro diffuso e polverizzato.

Il territorio sarà il livello nel quale sviluppare le nuove iniziative, a fianco delle contrattazioni aziendali locali e delle contrattazioni dei grandi gruppi.

### **Incentivi al 2° Livello di Contrattazione**

Sul piano degli incentivi alla contrattazione di secondo livello ci dichiariamo d'accordo con chi sostiene in Confederazione la defiscalizzazione della contrattazione di 2° livello: ciò può dare più impulso alla contrattazione e può rendere simili gli accordi di recupero della produttività alla divisione degli utili aziendali.

### **Superare il Biennio**

Anche se su questo argomento a livello confederale ( ma anche di Categoria) si sta discutendo da anni, è necessario affrontare con estremo realismo il tema del superamento del biennio economico.

Nel terziario, turismo e servizi questa è ormai una prassi, certo nata da situazioni contingenti dei singoli contratti, ma ormai difficilmente sarà possibile tornare indietro, anche perchè mediamente i rinnovi di contratto durano dai 12 ai 18 mesi...

Sarebbe ipocrita non considerare questa opzione: occorre a fianco del superamento del biennio, puntare invece con decisione alla valorizzazione del livello decentrato che si svilupperebbe su un maggior arco di tempo che non oggi.

Ogni volta rischiamo di dimenticarcelo.

## **I rinnovi imminenti: il Turismo**

Ormai non possiamo più aspettare per affrontare le varie questioni: la nostra categoria deve in tempo reale affrontare e risolvere i dubbi e le incertezze.

Il contratto del **Turismo**, per fare un esempio, scade a fine anno e con le altre federazioni la discussione si preannuncia ancora lunga, perchè ognuno si rifugia pedissequamente nelle rispettive posizioni confederali (soprattutto la Filcams) , mentre in questa fase con la Uiltucs esiste una maggior convergenza:

Un cosa non possiamo fare: in attesa di definire strategie di portata galattica, far perdere euro e diritti ai lavoratori ed alle lavoratrici del turismo.

Rapidamente occorre definire almeno una sintesi di argomenti e punti principali per il rinnovo :

- 1. Sviluppare un confronto a livello istituzionale sul Turismo**
- 2. Regole degli appalti e Regole delle attività in concessione**
- 3. lotta al lavoro nero e sommerso**
- 4. Sostegno al reddito e previdenza obbligatoria in relazione al lavoro flessibile e/o stagionale**
- 5. Relazioni sindacali**
- 6. Diritti sindacali**
- 7. Diritti di Parità**
- 8. Diritti individuali**
- 9. Bilateralità**
- 10. Valorizzazione della Professionalità**
- 11. Terziarizzazioni**
- 12. Stagionalità**
- 13. Quadri**
- 14. Previdenza Integrativa**
- 15. Assistenza Complementare**
- 16. Struttura e dinamica salariale**

In particolare In relazione a quanto sopra è necessario chiedere :

- quattro anni della durata del CCNL sia per la parte normativa che quella salariale;
- richiesta di aumento economico articolata su due bienni con a metà vigenza del CCNL un meccanismo di garanzia al fine di tutelare il reddito dei lavoratori con una verifica tra lo scostamento dell'inflazione concordata e quella reale;
- L'aumento retributivo per il primo biennio di vigenza contrattuale è riferito all'andamento dell'inflazione reale;
- L'aumento retributivo per il secondo biennio di vigenza contrattuale è stabilito sulla base dell'inflazione concordata tra le parti.

A nostro avviso i punti sopra esposti devono essere comunque inviati alle numerose e frastagliate controparti entro la fine dell'anno soprattutto per evitare che si registrino poi ulteriori difficoltà anche formali in una trattativa che si preannuncia come sempre lunga e soprattutto difficile.

Successivamente all'invio formale dei punti principali alle controparti si potrà riaprire un confronto che, visti gli impegni congressuali delle altre federazioni, potrebbe anche durare qualche mese.

In questo modo però salvaguarderemmo ugualmente i diritti dei lavoratori.

### **Riforma della contrattazione e riforma del salario**

Per concludere, a fianco della riforma della contrattazione sarebbe forse anche necessario puntare anche ad una **riforma del salario**, professata negli anni '80 e poi abbandonata: nel frattempo i contratti stanno assumendo in alcuni settori il ruolo più che di regolatori reali, di convenzionali contrattuali ...

Un esempio classico è quello della scala parametrica: la scala parametrica delle vecchia paga base era (ed è formalmente) nei nostri settori sviluppata da 100 a 241, ma venti anni di aumenti sostanzialmente uguali per tutti, un sistema fiscale penalizzante, 15 anni di recuperi salariali che non hanno potuto affrontare questo tema, hanno determinato scale parametriche che nei fatti vanno da 100 a 160, nei casi migliori.

Ciò non risponde più alla realtà e rischia di far sempre più diventare il salario contrattuale un “convenzionale “ ai fini contributivi, favorendo nei fatti lo sviluppo sempre più marcato di politiche salariali unilaterali da parte delle aziende.

Questo tema, pur di non facile soluzione, e’ da approfondire , anche con una logica graduale, insieme agli altri, soprattutto per evitare che il sindacato stipuli contratti nei quali non tutti si riconoscono.

## Conclusione

Riepilogando: il contratto nazionale di lavoro dovrà avere un ruolo di sistema, di garanzia minima, di solidarietà, per garantire ai lavoratori dei vari settori, anche quelli dei settori più “polverizzati” di avere un livello garantito di tutela salariale e normativa, che non potrà prescindere da una validazione della contrattazione collettiva stipulata dalle parti.

- *Il territorio sarà il livello nel quale sviluppare le nuove iniziative a fianco delle contrattazioni aziendali locali e delle contrattazioni dei grandi gruppi*
- *Sarà inoltre necessario definire il rapporto tra CCNL, 2° livello territoriale e contrattazione aziendale, soprattutto dei grandi gruppi, valorizzando la scelta che si è proposta di un ripensamento del modello, alla luce del peso delle materie negoziabili direttamente al secondo livello che deve crescere, non più soltanto di semplice gestione di intese definite al livello nazionale (Es. Qualità, Dinamica Territoriale, O.d.L., Orari, Mercato del Lavoro Locali, ecc.).*

Occorrerà infine stabilire un equilibrio complessivo del sistema che dovrà garantire concretamente i recuperi salariali in relazione alle dinamiche inflative ed alla perdita di potere d’acquisto dei salari nell’ ambito dei CCNL, da affiancare con meccanismi che effettivamente erogano parti salariali legate alla crescente redditività e produttività di aziende o dei settori territoriali nel livello decentrato.

In termini più generali rivolgiamo quindi un invito anche alla Cisl affinché nel dibattito che periodicamente si sviluppa sulla riforma della contrattazione, si tenga conto delle diverse esigenze dei lavoratori di differenti settori produttivi e di servizi.

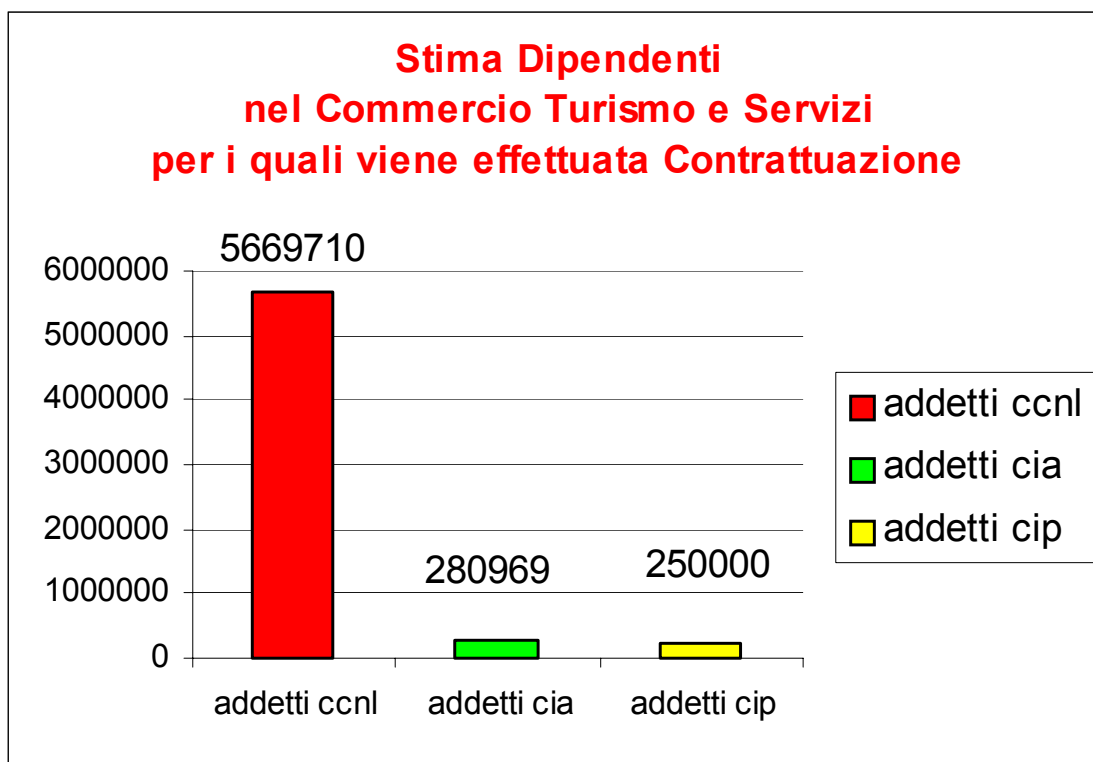
**Un strategia contrattuale flessibile ed aderente alle esigenze concrete di settori diversi, potrà essere una strategia vincente anche nel lungo periodo per un sindacato sempre più forte e rappresentativo di tutti i lavoratori e le lavoratrici.**

## Tabelle allegate

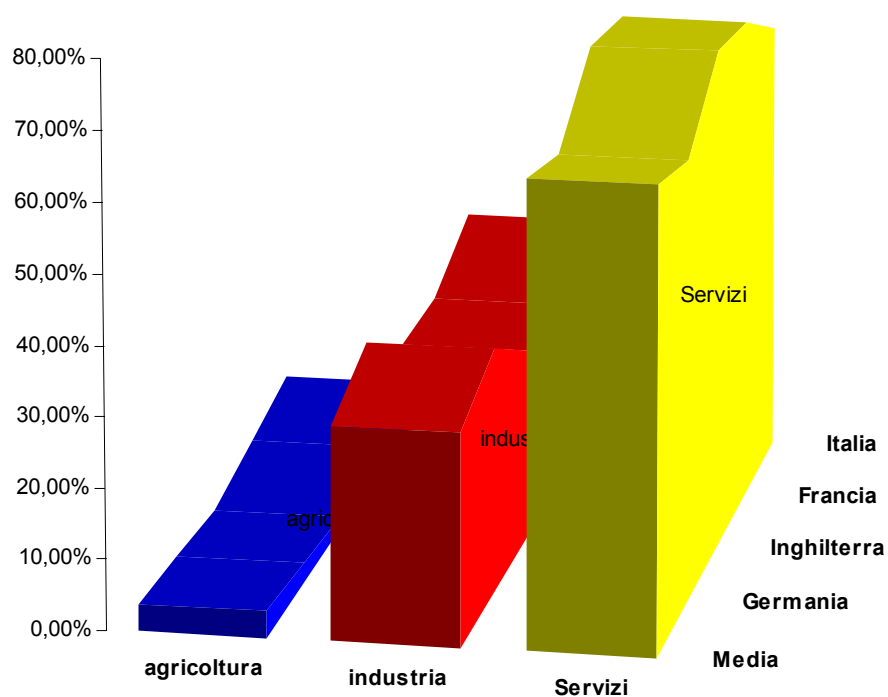
### Occupati nei settori di competenza contrattuale della Fisascat Cisl

	CCNL	Dipendenti
1	Acconciatura ed Estetica	150.000
2	Addetti totalizzatori	300
3	Agenti e Rappresentanti Artigiani	360.000
4	Agenti e Rappresentanti Commercio	"
5	Agenti e Rappresentanti Industria	"
6	Agenti e Rappresentanti Piccole Aziende	"
7	Agenti Immobiliari - Fiaip	40.000
8	Agenzie scommesse SNAI	3000
9	Basi NATO - Personale civile a statuto locale dei comandi Nato-Ace in Italia	310
10	Basi USA - Personale civile non Statunitense delle FF.AA. Usa operanti in Italia	4.100
11	Bingo	4500
12	Case da Gioco	2.500
13	Coop. Socio Assistenziali	150.000
14	Dipendenti da Amministratori di Condominio	15.000
15	Farmacie Private	30.000
16	Farmacie Speciali	2.800
17	Impianti Sportivi	10.000
18	Import-Export Fiori	1.000
19	Ippico: Galoppo	700
20	Ippico: Trotto	700
21	Istituti sostentamento del Clero	500
22	Lavoratori Imprese Pulimento - Artigiani	"
23	Lavoratori Imprese Pulimento - Multiservizi	459.000
24	Lavoro Domestico	900.000
25	Ortofrutticoli e Agrumari	5.000
26	Portieri	80.000

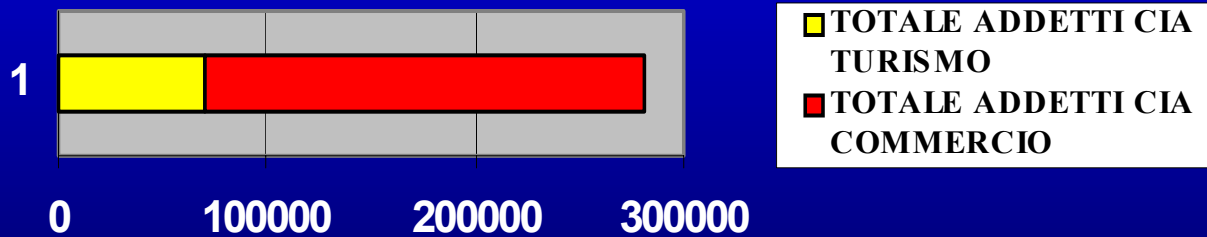
27	Società Corse	1300
28	Socio-assistenziali - Agidae	30.000
29	Socio-Assistenziali - Uneba	40.000
30	Socio-Sanitario Assistenziale Educativo - Anaste	20.000
31	Studi Professionali	800.000
32	Termali	7.000
33	Terziario: Distribuzione Cooperativa	70.000
34	Terziario: Distribuzione Servizi Confcommercio	1.500.000
35	Terziario: Distribuzione Servizi Confesercenti	150.000
36	Turismo Confcommercio	800.000
37	Turismo Confesercenti	"
38	Turismo Confind. Federturismo	"
39	Turismo Confindustria - Aica	"
40	Vigilanza Privata	35.000
	<b>TOTALE ADDETTI</b>	<b>5.672.710</b>



<b>Stato</b>	<b>Agricoltura</b>	<b>Industria</b>	<b>Servizi</b>
Italia	6,44%	32,11%	61,45%
Francia	4,42%	26,61%	68,96%
Inghilterra	1,73%	27,11%	71,17%
Germania	2,78%	34,80%	62,42%
<b>Media</b>	<b>3,84%</b>	<b>30,16%</b>	<b>66,00%</b>



## Stima dipendenti Commercio e Turismo dove si effettua contrattazione di 2° livello



## Stima addetti nel Commercio Turismo e Servizi

