

**Piattaforma FILCAMS-CGIL per il rinnovo del  
CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi CONFESERCENTI**  
**16/9/2010**

**Premessa**

La prossima scadenza del rinnovo del Ccnl viene a coincidere con una delle fasi più difficili attraversate dal settore Terziario Distribuzione Servizi.

La grave crisi che ha colpito l'economia italiana, nel panorama della crisi mondiale, ha nella caduta dei consumi una delle sue principali manifestazioni, con significative conseguenze sul tenore di vita delle persone e sulla tenuta dei livelli occupazionali nel terziario.

In questo contesto, l'obiettivo delle parti sociali è affermare politiche di tutela dei redditi e dell'occupazione, favorendo, nel contempo, politiche di qualificazione del sistema delle imprese di settore.

Il "Patto per il Lavoro", sottoscritto il 25 giugno 2009, che ha consentito la conclusione unitaria del negoziato per il rinnovo del Ccnl TDS vigente, ha offerto innanzitutto un metodo per affrontare la crisi, assumendo e valorizzando la ricerca condivisa delle soluzioni da adottare. Tale metodo non costituisce ancora prassi generalizzata ed in alcuni casi è stato contraddetto da atteggiamenti non coerenti.

Il nuovo Ccnl deve, per questo, perseguire l'obiettivo di un rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali, la cui valorizzazione costituisce una risorsa per le stesse imprese, alla ricerca di soluzioni in grado di recuperare margini di competitività, per affrontare la crisi in un'ottica di nuovo sviluppo del settore distributivo.

Ciò determina, peraltro, la necessità di offrire alla vicenda contrattuale il contesto di una iniziativa politica delle parti sociali, tendente a rivendicare alle istituzioni centrali, regionali e locali nuove politiche per il settore.

Dopo la firma dell'Avviso Comune del 8/04/09, occorre -infatti- che il Governo convochi un tavolo di settore ove siano affrontate le principali contraddizioni evidenziate dalla crisi, a partire dalla necessità di rendere universale il sistema di sostegno ai redditi ed all'occupazione, attraverso l'estensione degli ammortizzatori sociali nel settore terziario; al tempo stesso, rileggere criticamente le politiche di sviluppo del sistema distributivo, con l'obiettivo di determinare una cornice condivisa con Regioni e Comuni sul sistema normativo e di sostegno, ai fini di una riqualificazione della rete distributiva italiana.

Il Patto per il Lavoro, oltre oltre che fornire un metodo, ha indicato nella valorizzazione e qualificazione delle risorse umane del settore, la via maestra da perseguire nella crisi e per lo sviluppo futuro.

La crisi può costituire, obiettivamente, terreno di nuova precarizzazione del lavoro, tanto più in un settore ad alta intensità di occupazione femminile e giovanile.

La questione non è mettere in discussione la flessibilità del lavoro, quale leva attraverso cui favorire il dinamismo delle imprese. Il problema è offrire al lavoro flessibile una vera prospettiva di qualificazione e graduale stabilizzazione, nella consapevolezza che i fattori di precarietà non sono determinati solo dalla quantità del tempo di lavoro, ma anche dalle conseguenze sui livelli di reddito.

Il forte addensamento verso i livelli più bassi della classificazione professionale ed il ricorso sempre consistente alle tipologie contrattuali di breve durata, ma, soprattutto, la diffusione abnorme del lavoro part-time, stanno gradualmente determinando una condizione diffusa di non auto-sufficienza economica degli addetti al settore, in particolar modo tra i giovani e le donne, rischiando di proporre una questione sociale di dimensioni sempre più significative.

Per questo, la sfida è quella di far condividere un percorso orientato alla salvaguardia e alla creazione di buona e stabile occupazione come valore aggiunto, che coniughi efficienza, qualità del lavoro, omogeneità di condizioni del settore tra le stesse imprese. Condividere tale percorso significa regolamentare, contenere ed in alcuni casi escludere il ricorso a tutte quelle forme contrattuali non coerenti con questi obiettivi.

Dentro un quadro condiviso, che assuma l'obiettivo di una maggiore qualificazione del mercato del lavoro di settore, l'organizzazione del lavoro diventa terreno di coerenza dell'operato delle parti.

Le forti peculiarità aziendali dei processi organizzativi confermano la necessità di affidare tale materia al secondo livello di contrattazione, come definito nel Patto per il Lavoro. Per queste ragioni, il Ccnl – nel mantenere la funzione di tutela generale per tutti gli addetti del settore- deve favorire l'esigibilità del secondo livello di contrattazione, incentivandone la diffusione, in particolare sulle materie direttamente connesse alla condizione di lavoro.

Orari, turni, riposi settimanali, trasferte, flessibilità debbono sempre più costituire oggetto di intese tra le parti e non intervento unilaterale e discrezionale delle aziende, sulla base della comune consapevolezza dei bisogni reciproci delle persone e delle aziende stesse del Terziario. L'obiettivo perseguibile attraverso la flessibilità contrattata è la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, respingendo l'idea di un modello distributivo incompatibile con la difesa e valorizzazione dei beni relazionali tra le persone.

La questione del lavoro domenicale e, più recentemente, le aperture del 25 aprile, 1 maggio, 2 giugno hanno assunto, a questo proposito, un significato emblematico, proponendo questioni che vanno oltre la normale dialettica tra aziende e lavoratori, tra sindacati e associazioni datoriali.

La liberalizzazione delle aperture non può costituire una ricetta contro la crisi, né il paradigma di un moderno modello dei consumi. Occorre realizzare un giusto equilibrio tra bisogni dei consumatori, delle aziende distributive e delle persone che lavorano nel settore.

Per questo, a fronte del rilancio di un quadro omogeneo di regole nel settore commerciale, che veda le istituzioni (Governo, Regioni e Comuni) impegnate a tutelare tutti gli interessi rappresentati nel settore e che renda possibile la programmazione delle aperture domenicali e festive, il Ccnl deve consolidare, attraverso una norma chiara ed esigibile, la scelta del Patto per il Lavoro di affidare al II livello di contrattazione il compito di concordare le modalità atte a garantire il presidio nei punti di vendita.

La valorizzazione delle risorse umane comporta nuova attenzione ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto, a fronte dell'alta presenza di occupazione femminile e dell'evoluzione dei fattori di rischio, connessi alle trasformazioni intervenute nei processi lavorativi.

L'obiettivo è diffondere la prevenzione, valorizzando la partecipazione ed il coinvolgimento dei RLS e RLST, sia attraverso i necessari processi formativi, che favorendo le agibilità degli stessi nelle attività previste dalle norme in materia.

Occorre respingere l'idea che il Terziario sia settore caratterizzato unicamente da basse professionalità.

Ciò comporta, innanzitutto, una necessaria rivisitazione dell'attuale Ccnl in materia di riconoscimenti professionali, definendo nuovi assetti in grado di rappresentare professioni alte e qualificate a partire da quei lavoratori che operano nei settori dei servizi alle imprese, alla persona, e nel "terziario avanzato".

Al tempo stesso occorre un forte investimento nella formazione, per offrire la prospettiva di percorsi professionali, in particolare alla maggioranza delle figure addensate nei livelli più bassi dell'inquadramento professionale, senza trascurare la necessità della formazione continua come strumento per il mantenimento dei saperi e il loro costante aggiornamento, finalizzati alla valorizzazione delle professionalità e alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Il rinnovo del Ccnl, infine, pur nell' indispensabile equilibrio complessivo dei costi, deve dare una risposta importante alla caduta del potere d'acquisto dei salari, dalla quale deriva una inevitabile caduta dei consumi.

## **IL SISTEMA DELLA RELAZIONI SINDACALI**

### **Diritti di informazione**

Così come previsto per il livello territoriale dal vigente CCNL, si richiede l'attivazione di tavoli di confronto anche a livello regionale con Confcommercio, relativi allo sviluppo di medie e grandi superfici di vendita, aperture domenicali e festive, aree turistiche, città d'arte, ecc.

Tali confronti, finalizzati ad intese, dovranno essere propedeutici ad accordi con le istituzioni ai vari livelli.

Il diritto di informazione aziendale deve essere esteso alle RSU/RSA in particolare per quanto riguarda tutti i processi indicati dall'articolo suddetto, sulle terziazioni, esternalizzazioni, sugli appalti, sul franchising e sulle forme di lavoro atipico, stage, sulle affiliazioni, sulle cooperative di lavoro, ecc, al fine di poter far sviluppare alle parti appropriati confronti negoziali ai vari livelli, per garantire regole e diritti per i lavoratori interessati.

Si richiede altresì che ai diritti di informazione relativi alla composizione degli organici aziendali e tipologie di impiego, si aggiunga l'informazione su contratti di somministrazione, stage, tirocini e sulle forme di lavoro atipico (marchandiser, promoter, collaborazioni, associati in partecipazione).

I dati dovranno essere forniti suddivisi per genere.

### **Secondo livello di contrattazione aziendale/territoriale**

Si chiede di estendere le materie da demandare a questo livello in riferimento a tutte le tipologie di impiego e all'organizzazione del lavoro. Si ritiene altresì necessario chiarire che il dettaglio delle materie indicate e demandate complessivamente al secondo livello devono intendersi come esemplificative e non esaustive.

Si ritiene il secondo livello di contrattazione territoriale e aziendale come il luogo per sviluppare concretamente progetti e buone pratiche sull'organizzazione e la qualità del lavoro, al fine di ricercare percorsi che favoriscano sistemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### **Diritti Sindacali**

Si richiede di chiarire che il diritto alla fruizione dei permessi sindacali può essere esercitato da tutti i componenti le RSU.

Tenendo conto dell'evoluzione del Mercato del Lavoro, si richiede che ai fini del computo dei diritti sindacali vengano conteggiati anche gli apprendisti, i contratti a termine e i contratti di inserimento.

Si richiede che in assenza di RSA/RSU le assemblee sindacali possano essere convocate dalle OO.SS. territoriali.

### **Mercato del Lavoro**

#### **ridurre la precarietà – trasformare la flessibilità in stabilità**

Si ritiene necessario avviare un percorso orientato alla salvaguardia e alla creazione di buona e stabile occupazione come valore aggiunto che coniughi efficienza, qualità del

lavoro, omogeneità di condizioni del settore.

Nel condividere tale percorso si chiede di escludere il ricorso a tipologie di impiego non coerenti con tali obiettivi.

### **Contratti a tempo determinato/somministrazione**

Si richiede il superamento della media annua del calcolo percentuale sugli organici a tempo indeterminato e la riduzione delle percentuali in essere, nonché l'introduzione delle causali per cui ricorrere all'utilizzo del contratto di somministrazione e del contratto a tempo determinato.

Si ritiene necessario rafforzare e rendere esigibile nel secondo livello le modalità per stabilire il diritto di precedenza per i lavoratori con contratto a tempo determinato rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato e criteri di priorità per le assunzioni a tempo indeterminato.

Si chiede che ai contratti a tempo determinato siano estese le prestazioni del fondo di assistenza sanitaria integrativa.

### **Contratti d'inserimento**

Si richiede l'incremento della percentuale di conferma e di considerare utile il periodo lavorativo ai fini dell'anzianità di lavoro in azienda.

Si richiede di estendere l'accesso alla previdenza integrativa ai lavoratori con contratto di inserimento.

### **Apprendistato**

Si richiede la comunicazione all'apprendista della conferma anticipata dell'assunzione a tempo indeterminato e l'aumento della percentuale di conferma.

Si richiede l'aumento dell'indennità economica in caso di malattia per la stessa durata dei lavoratori a tempo indeterminato.

Si richiede che la contribuzione a carico del datore di lavoro per la previdenza integrativa sia equiparata a quella versata per i lavoratori a tempo indeterminato.

Si richiede l'aumento delle ore di permesso previste dall'attuale CCNL.

### **Part-time**

Si richiede di elevare il minimo delle ore previste dal vigente CCNL a 20 ore settimanali (80 mensili e 1040 annue) per le aziende sopra i 30 dipendenti e a 18 ore (72 mensili e 936 annue) per le aziende sotto i 30 dipendenti e di stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale la stabilizzazione del proprio orario attraverso il consolidamento del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.

Si richiede di rendere effettivamente applicabile il diritto di precedenza del passaggio da part-time a full time.

Si chiede che la percentuale di maggiorazione del lavoro supplementare si aggiunga a tutte le percentuali di maggiorazione previste a qualsiasi titolo dal vigente CCNL.

Sul part time post maternità si richiede che tale diritto sia riconosciuto fino ai 5 anni di età del bambino, anche nelle unità produttive al di sotto dei 20 dipendenti, e che sia fruibile altresì dalle donne con funzioni di responsabilità, incrementando inoltre la percentuale degli aventi diritto. L'orario di lavoro dovrà essere compatibile con le esigenze della lavoratrice madre.

Si richiede l'aumento delle maggiorazioni/indennità previste a fronte dell'applicazione di clausole flessibili o elastiche.

Si richiede di equiparare per i part time il contributo aziendale al fondo ASTER a quanto previsto per i lavoratori a tempo pieno.

## **Organizzazione del lavoro**

### **Organizzazione delle prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge**

Come previsto del vigente CCNL e dal Decreto Legislativo 66/2003, il giorno di riposo

settimanale è di regola in coincidenza con la domenica.

L'organizzazione del lavoro domenicale e la gestione del riposo settimanale in relazione al decreto di cui sopra, riconfermando quanto indicato nel Patto per il Lavoro, è materia della contrattazione di II° livello, territoriale e aziendale.

A questo livello la contrattazione deve essere finalizzata a determinare le esigenze di presidio e le modalità di copertura dello stesso, individuando come primo requisito la disponibilità volontaria e di seguito la redistribuzione del disagio della prestazione, secondo un principio di equità che garantisca la riduzione delle domeniche lavorate ai lavoratori a cui è stato inserito l'obbligo della prestazione nel contratto individuale.

Per le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale si chiede di aumentare la percentuale di maggiorazione.

### **Trasferta/missioni/trasferimenti/reperibilità**

A fronte dei cambiamenti intervenuti nell'esecuzione di alcune attività, soprattutto in settori come quello del terziario avanzato, auto, ecc, caratterizzate da frequenti spostamenti e dall'esecuzione del lavoro in sedi diverse, si rende necessario rivedere gli istituti relativi a trasferta/trasferimento/missioni.

Si chiede quindi di definire una nuova procedura (preavviso, ragioni tecnico organizzative, diarie, tempi, ecc ) nonché casi di esclusione a fronte di particolari situazioni del lavoratore. Per le attività caratterizzate dal ricorso alla "reperibilità" si chiede di definire la relativa indennità.

Per quelle figure professionali che prestano attività anche fuori dell'orario normale di lavoro, si chiede di individuare il relativo riconoscimento della prestazione.

### **Diritto allo studio**

Si richiedono maggiori garanzie atte a favorire la frequenza agli studi scolastici di qualsiasi livello, estendendo tale diritto anche alle scuole di specializzazione.

Si richiede di aumentare la percentuale e il numero di lavoratori che possono usufruire contemporaneamente di tale diritto.

### **Congedi**

In relazione ai congedi per formazione, si chiede di elevare la percentuale e il numero dei lavoratori aventi diritto, indipendentemente dalla dimensione dell'impresa.

Si richiede il riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita e/o adozione di un figlio.

Si richiede che le aziende concedano permessi al fine di agevolare l'inserimento dei bambini al nido, scuole materne o elementari.

### **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Nell'ambito della contrattazione anche di II livello deve essere possibile affrontare i temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale esigenza può essere soddisfatta con progetti e sperimentazioni, ma soprattutto rafforzando e intervenendo sui regimi di orario, sulle turnazioni, sulle flessibilità.

### **Telelavoro**

Nel richiamare l'*Accordo sul telelavoro subordinato* e riconfermando le finalità e l'analisi del contesto in esso contenute, che trova oggi maggiore aderenza, si chiede di promuovere e rendere praticabile tale modalità di lavoro.

Il telelavoro può rappresentare, soprattutto in alcuni settori, una modalità per agevolare la permanenza delle donne nel lavoro anche in situazioni di difficoltà nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

### **Appalti e Terziarizzazioni**

Prevedere anche per gli appalti la procedura del confronto nel II° livello.

Si richiede che le imprese che ricorrono agli appalti o terziarizzazioni inseriscano nel capitolato l'integrale applicazione dei contratti nazionali, territoriali e aziendali di riferimento del settore sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello

nazionale, nonché le tabelle ministeriali di riferimento.

Si richiede che i lavoratori delle imprese appaltatrici, concessionarie, ecc. che svolgono la loro attività con carattere continuativo presso le imprese appaltanti, possano usufruire delle mense aziendali e dei locali appositi per lo svolgimento delle assemblee sindacali.

Si richiede, ai fini del controllo del rispetto delle condizioni di appalto, che venga fornito dalle imprese appaltatrici, almeno semestralmente, l'aggiornamento del documento di regolarità contributiva (D.U.R.C.)

### **Classificazione e valorizzazione professionale**

#### **Classificazione**

Si richiede di introdurre nella classificazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro le figure professionali ancora oggi non previste, in particolare: settore auto e servizi, terziario avanzato.

#### **Formazione continua**

La formazione, soprattutto per alcune professionalità e ruoli come quelli del settore informatico, della ricerca di mercato, ecc, è elemento imprescindibile per evitare l'impoverimento delle competenze rispetto ai veloci cambiamenti e innovazioni del mercato di riferimento.

Si rende a tal fine necessario sviluppare e rendere costante il sistema di aggiornamento e riqualificazione rivolto alle specifiche professionalità garantendo annualmente almeno un ciclo di formazione.

Si rende altresì necessario incentivare la formazione continua come strumento per favorire la crescita e il riconoscimento professionale delle donne. Un'attenzione particolare deve essere rivolta alle lavoratrici madri nel periodo post maternità, per garantire il mantenimento delle professionalità acquisite.

#### **Quadri**

Si richiede la rivalutazione dell'indennità di funzione non assorbibile e la definizione di regole relative alla reperibilità e la conseguente indennità economica, prevedendo anche la possibilità volontaria di optare tra retribuzione e ore di permesso.

Si richiede di rivedere la disciplina del trasferimento, abbassando la soglia dell'età anagrafica da 55 a 50 anni, aumentandone il preavviso, inserendo una nuova normativa sulla tempistica e sull'informazione preventiva alle RSU/RSA aziendali o OO.SS. territoriali. Si richiede la regolamentazione di Missioni e Trasferte.

Si richiede nel caso di assistenza legale, prevista dall'attuale CCNL, che il quadro possa scegliere il legale che lo difenderà.

Si richiede di approfondire le tematiche relative al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Si richiede di definire un monte ore annuo di permessi retribuiti, anche cumulabili, specificatamente dedicato alla formazione individuale dei quadri.

#### **Operatori alla vendita**

Nel riconfermare la validità dei contenuti del protocollo sugli operatori di vendita si richiede di adeguare i minimi retributivi contrattuali.

#### **Malattia**

Si richiede la conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica, superando di fatto l'attuale previsione del CCNL. Si richiede inoltre che le aziende comunichino al lavoratore con un preavviso di 30 giorni la scadenza del periodo di comporto.

Si richiede inoltre l'integrazione da parte delle aziende, dal 4° al 20° giorno, della indennità di malattia corrisposta dall'INPS, al fine di raggiungere il 100% della retribuzione.

#### **Bilateralità**

Vanno individuate forme integrative di sostegno al reddito per i lavoratori del settore.

Considerata l'inscindibilità delle norme contrattuali previste dal CCNL, si richiede che le banche dati presenti nella bilateralità incrocino i propri dati al fine di evitare l'evasione delle norme contrattuali e contributive.

Si richiede che le imprese inviino agli enti bilaterali il D.U.R.C. (Documento Unico di Regolarità Contributiva), rilasciato dagli organi amministrativi preposti dallo Stato e che attesti gli avvenuti versamenti, e che inviino inoltre la dichiarazione di responsabilità relativa all'applicazione della contrattazione collettiva.

### **Ambiente, prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei posti di lavoro**

Al fine di tutelare salute, sicurezza e dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e rispettare l'ambiente sui luoghi di lavoro, si richiede l'attivazione di tutte le iniziative che permettano di diffondere e consolidare comportamenti coerenti con la cultura di prevenzione e con un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali. La prevenzione è senza dubbio il fattore chiave all'interno dei luoghi di lavoro e deve coinvolgere tutti i lavoratori che operano in azienda, a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro.

A tal fine si chiede il coinvolgimento del RLS anche in rapporto a soggetti terzi che si trovino a prestare la loro opera in azienda (appalti, merchandising, somministrazioni, ecc.). Inoltre, si ritiene necessario armonizzare il CCNL con le più recenti norme di legge varate a contrasto del lavoro nero ed irregolare e per la sicurezza sul lavoro.

### **RLS**

Si chiede la valorizzazione del ruolo dell' RLS attraverso:

- rafforzamento della normativa vigente e delle politiche di prevenzione, mediante la riaffermazione del ruolo partecipativo e contrattuale dei RLS, già previsto dal D.Lgs 626/94 e ribadito dal Testo Unico Sicurezza;
- la definizione di regole e procedure certe in ordine alle attribuzioni dell'art. 50 D.lgs 81/08 (attribuzioni del RLS);
- prevedere momenti congiunti di formazione tra Rls e RSPP e istituire l'obbligo di un libretto formativo che registri i percorsi di ciascuno
- prevedere un incontro annuale tra RLS, RSA o RSU, OO.SS., RSPP, Azienda e medico competente, al fine di individuare le mansioni e le aree specifiche di rischio nell'ambiente di lavoro, da sottoporre a indagini mirate.

### **Comitato Paritetico Nazionale**

Si chiede l'istituzione di un Comitato Tecnico Paritetico Nazionale per la formazione specifica (va potenziato il loro ruolo formativo degli OPP, di elaborazione di analisi e di studio in termini di salute sicurezza e legalità sui posti di lavoro).

### **Tutela e prevenzione per le lavoratrici**

Si richiede l'adozione di linee guida specifiche per l'applicazione negli ambienti di lavoro delle norme a tutela della maternità, al fine di salvaguardare la salute delle lavoratrici e la loro professionalità.

### **Infortuni**

Si chiede che l'azienda fornisca annualmente a RLS e RSU le informazioni dettagliate relative agli infortuni avvenuti al fine di valutare congiuntamente gli interventi necessari alla prevenzione.

### **RLST**

Si richiede la definizione di un Protocollo sulle funzioni, le competenze e l'agibilità dei RLST; è inoltre necessario definire con chiarezza il costo a carico delle imprese. Nello specifico, è necessaria la definizione ed individuazione del centro commerciale come "unica unità produttiva" (Rappresentante alla sicurezza di sito, come previsto dall'art.49 del D.Lgs 81/08).

### **Malattie Professionali**

Data la crescente incidenza di patologie riconducibili all'ambiente lavorativo e non incluse nelle tabelle riconosciute da Inail (comprese patologie riconducibili al burn out e allo stress), si ritiene necessaria una comunicazione congiunta da inviare al Governo per l'attivazione di percorsi di riconoscimento.

### **Salario**

Si richiede un incremento salariale, a valere per il triennio 2011-2013, pari a 145,00 euro al 4° livello riparametrato.

Roma, 16 settembre 2010