

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NEI PUBBLICI ESERCIZI: ANALISI E PROPOSTE PER LO SVILUPPO

Roma, 14 aprile 2011

Sala Solari – Confcommercio - Piazza G.G. Belli 2 - Roma

*Intervento di Bruno Boco - Segretario Generale Uiltucs UIL**

L'accordo confederale sottoscritto nel 2009 è un accordo che può essere rinnovato e che ha aperto una fase di sperimentazione, conclusa la quale avrà bisogno di una verifica.

Accordo che ha ispirato il rinnovo del contratto nazionale del Turismo. Occorre sottolineare che il CCNL Turismo prevede la possibilità di una deroga totale, introdotta prima del rinnovo del 2010, relativa al trattamento economico.

L'Accordo del 2009 lo dobbiamo vivere come un accordo di medio lungo periodo. È chiaro che questa sperimentazione si realizza nel momento peggiore, perché la crisi nei nostri settori, compreso quello del turismo, non si è esaurita. La sfida è quella di far crescere la produttività nel nostro paese, con modalità diverse per i settori, e parallelamente far crescere il salario reale dei lavoratori.

È chiaro che il campo di intervento si allarga perché la produttività non dipende esclusivamente dal fattore lavoro. Tuttavia noi, parti sociali, attraverso i contratti collettivi regoliamo il fattore lavoro, e quindi dobbiamo fare la nostra parte spingendo nella direzione della innovazione, delle riforme necessarie.

Operazione complessa perché l'Accordo Confederale non segna la fine del contratto nazionale, ipotesi decisamente estrema. La filosofia dell'accordo confederale è quello di iniziare una sperimentazione che sposti l'asse contrattuale sulle materie attraverso le deroghe. Non ha più senso regolare a livello nazionale se non in termini di penalizzazione per coloro che non fanno o non applicano la contrattazione di secondo livello.

Noi abbiamo un elemento di complicazione in quanto solo il 4% dei lavoratori usufruisce di un contratto territoriale o aziendale. Questo rappresenta per noi una sfida chiara. Il governo per rendere appetibile la contrattazione di secondo livello ha messo in campo alcune interventi come la detassazione dei premi variabili o del lavoro straordinario.

Ha senso regolare la quantità di orario di lavoro a livello di contratto nazionale non ha più senso regolare i sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro. Dalla lettura del contratto emerge una struttura variabile che rende possibile la modularità dell'orario. In alcuni casi è senza costi aggiuntivi in altri casi sono previsti degli oneri. Ovviamente tutto questo è figlio della teoria secondo la quale lavorando meno si lavora di più.

Come si può regolare sistemi orari nei quali vengono definite le settimane nelle quali si lavora di più e settimane nelle quali si lavora di meno sapendo che l'articolazione del territorio porta ad atteggiamenti variabili di consumo da parte degli utenti, atteggiamenti di utilizzo dei servizi quale la ristorazione, sistema alberghiero, che hanno dei collegamenti ad esempio con le ragioni climatiche di quel territorio e con conseguenze sugli stili di vita e di utilizzo.

Quindi noi dobbiamo vivere una fase intermedia nella quale a chi non applica il contratto territoriale o aziendale, si applica quello il contratto nazionale. Superare questa fase dobbiamo derogare da

queste norme nazionali a secondo dei territori o della realtà azienda (anche quella è una realtà complessa).

Quindi noi dobbiamo rendere appetibile se vogliamo allargare il campo dell'applicazione del secondo livello attraverso formule e modalità di ridefinizione di norme che sono regolate dal contratto nazionale, non per sconfinare nella ripetibilità delle materie, evitando la moltiplicazione dei costi e dei problemi, ma per regolare diversamente in modo più consono a quelle che sono le esigenze delle imprese in equilibrio con quelle che sono le esigenze dei lavoratori. Offrire degli strumenti che siano applicabili, che generino un risultato in modo da far sembrare il secondo livello un'opportunità per le aziende.

La bilateralità allarga il campo della nostra rappresentanza perché laddove forniamo dei servizi veri e delle opportunità vere, il numero degli iscritti (lavoratori e aziende) aumenta. Da non sottovalutare il fatto che ad esempio la circolare del ministero del lavoro ha impresso un'accelerata nelle iscrizioni ai sistemi bilaterali (ad esempio Fondo Est).

Il sistema bilaterale dimostra che se noi facciamo delle cose che hanno senso, che sono applicabili sia per i lavoratori che per le imprese fa crescere il campo della rappresentanza e quindi dell'applicabilità dei contratti.

L'orario rappresenta il tema principale negoziabile nel secondo livello di contrattazione anche al fine della produttività. Noi come organizzazione sindacale dobbiamo per così dire "rischiare" perché se mettiamo mano ai sistemi di flessibilità e all'orario di lavoro si genera produttività e di conseguenza si genera un maggiore salario.

Potrei fare molti altri esempi è chiaro che dobbiamo fare un lavoro di ricerca anche nella logica di spostare quell'asse contrattuale verso il secondo livello di contrattazione. Il prossimo contratto nazionale, con le dovute verifiche e considerazioni, sarà ridotto e semplificato pertanto è necessario intraprendere una strada di innovazione del contratto nazionale e di posizionamento sugli elementi utili lasciando la strada al secondo livello.

Nel rinnovo del rinnovo del CCNL Terziario ci hanno posto il problema degli scatti di anzianità. Io ero contrario ad affrontare questa questione, perché al 98% della lavoratori della categoria si applica esclusivamente il contratto nazionale. Cosa diversa affrontare questo discorso qualora il 50% dei lavoratori della categoria abbia un salario variabile derivante dalla contrattazione di secondo livello. Nella seconda ipotesi diventa interessante affrontare il tema degli scatti d'anzianità soprattutto per i giovani. Ho portato questo esempio per dire che se noi intraprendiamo un contrattazione di secondo livello, veramente innovativa, che copra un numero maggiore di lavoratori, allora gli effetti semplificazione del contratto nazionale saranno indubbi.

Noi non accetteremo più di non regolare cose previste dalla legge nei contratti nazionali o territoriali. Noi per seguire certe strade non abbiamo regolato in un settore come questo il lavoro intermittente. Nei pubblici esercizi, ma non solo, il lavoro intermittente è molto utilizzato. Adesso come parti sociali proviamo a regolarlo ma siamo costretti a recepire quello che l'aziende fanno già, mentre se lo avessimo regolato nel momento in cui la legge lo ha istituito probabilmente avremmo creato delle situazioni di vantaggio per i lavoratori, sia dal punto di vista economico retribuito, e sia sotto l'aspetto formativo. I contratti collettivi devono regolare quello che la legge istituisce e quello che si crea come dinamica nella realtà.

Gli Enti bilaterali devono spendere le risorse della formazione per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Questa strategia diventa essenziale soprattutto in settore come il nostro dove si evidenzia la carenza formativa.

Noi abbiamo il problema di avvicinare un mondo che si faccia al lavoro verso le professionalità. Dobbiamo costruire un sistema formativo bilaterale che si rivolga al modo dei giovani, che si salda con gli istituti professionali, che si salda con il modo della scuola in generale per promuovere l'avvicinamento ai nostri settori. È necessario un sistema bilaterale che spenda risorse in questa direzione e crei un sistema collegato alle imprese e che faciliti le assunzioni.

Gli enti bilaterali non possono diventare la bottega di casa, la bilateralità non è lo strumento per fare i presidenti e i consiglieri di amministrazione. La bilateralità è lo strumento per creare un sistema di relazioni avanzato che in settori come il nostro si realizza sia attraverso la partecipazione delle grandi imprese, sia con le piccole e medie aziende. È nell'ente bilaterale che si crea una filosofia di sindacato moderno, e di sistemi di relazioni sindacali moderne e avanzate. Un sistema di relazioni sindacali di tipo collaborativo che non elimina del tutto il conflitto ma che lo relega in ultima istanza, quando le parti non trovano un accordo. Noi dobbiamo fare un salto di qualità, anche se c'è resistenza, per realizzare questo grande disegno.

Ci dobbiamo rimboccare le maniche sapendo che giochiamo il futuro proprio su questo su un sistema di relazioni sindacali innovativo che vede l'asse negoziale sempre più vicina al secondo livello di contrattazione.

Dobbiamo affrontare questa fase con realismo non dobbiamo pensare che in questa prima fase si realizzi il progetto. Tuttavia dobbiamo sicuramente ottenere il risultato di raddoppiare, triplicare i contratti aziendali (dove esiste per tradizione e storia) e territoriali.

L'obiettivo è quello che la contrattazione di secondo livello rappresenti da una parte un'opportunità rispetto al contratto nazionale per le aziende e dall'altra una possibilità per lavoratori di guadagnare di più.

Se noi vediamo questo progetto nel medio lungo periodo penso che possiamo lavorare con interesse.

* Trascrizione dell'intervento non rivista dal relatore di Andrea Stoccoro