

Ipotesi di rinnovo del Ccnl del terziario: antidoto contro la crisi?

di Yasaman Parpinchee

Dopo circa sette mesi di trattative, il 26 febbraio scorso Confcommercio - Imprese per l'Italia con Fisascat-Cisl e UITuCS-Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di rinnovo del Ccnl del terziario, della distribuzione e dei servizi, contratto oggi applicato ad oltre due milioni di lavoratori.

Nonostante gli ultimi dati diffusi dall'Inps rilevino nei primi mesi del 2011 un calo del 26,5% nell'uso degli ammortizzatori sociali *tout court* rispetto al 2010, i numeri della Cassa integrazione in deroga, principale strumento a disposizione del settore, non sono altrettanto positivi: si registra infatti una diminuzione solo del 2,6%.

La trattativa è stata, di conseguenza, fortemente influenzata dalle difficoltà che il settore sta attraversando e si è tenuto conto del legame imprescindibile tra la produttività e le esigenze di competitività delle imprese che, soprattutto nel terziario e nel turismo, legano la produzione di valore aggiunto alla capacità di offrire al meglio il servizio, agendo su modelli organizzativi, numero delle ore effettivamente lavorate, professionalità per garantire qualità del servizio e di conseguenza del valore della formazione delle risorse umane, massima attenzione al contenimento dei costi, con il sostegno degli incentivi legati alla detassazione e alla decontribuzione.

Il primo elemento caratterizzante l'ipotesi di rinnovo è costituito dalla presa d'atto e di posizione di tutte le parti sociali di giungere al rinnovo del Ccnl, nonostante le tre piattaforme distinte e nonostante la Cgil non avesse firmato l'accordo sul rinnovo degli assetti contrattuali del 2009, con l'obiettivo di trovare soluzioni idonee e condivise dirette a superare il momento difficile per il settore del terziario di mercato.

Ma come coniugare la necessità di incrementare la produttività con quella dell'incremento dell'occupazione? Come ridurre il "costo del lavoro" senza pesare sulla busta paga dei dipendenti?

Con questo rinnovo del Ccnl del terziario si è tentato di incidere sulla stratificazione di disposizioni, costi e vincoli, che hanno regolamentato ogni singolo aspetto del rapporto di lavoro, assorbito tutte le risorse e legato incrementi salariali non alla produttività del lavoratore, ma a livelli teorici di inquadramento.

Vari gli elementi di novità. Primo tra tutti il riferimento all'indice IPCA, parametro individuato da un soggetto terzo rispetto alle parti, quale indicatore dell'aumento salariale dei dipendenti del settore, diretto a contenere le rivendicazioni e i conflitti. Altrettanto significativo il meccanismo introdotto di graduale acquisizione del diritto di usufruire di alcuni gruppi di permessi, volto a favorire e incentivare la crescita occupazionale del settore e a consentire l'entrata stabile nel mercato del lavoro dei giovani, senza trascurare tuttavia, ma anzi bilanciando, l'esigenza di incremento della produttività. Nello specifico il sistema, riducendo il divario tra ore lavorate ed ore pagate, determina il contenimento del costo del lavoro, attraverso una ridefinizione delle tutele che

consente di “alleggerire” le imprese, incentivate ad assumere, senza tuttavia penalizzare i salari. Importante anche il rafforzamento della contrattazione integrativa di II livello, rivisitata per affrontare i temi legati alla produttività, all’organizzazione del lavoro e al servizio al cliente, con la possibilità espressa di derogare a livello di contrattazione aziendale e territoriale alle discipline nazionali in materia di flessibilità, relative al mercato del lavoro e all’orario di lavoro. Altrettanto incisivo l’intervento volto a contenere il fenomeno preoccupante e penalizzante per le aziende e la produttività dell’assenteismo dal lavoro, contemperato dal potenziamento delle tutele a favore dei lavoratori colpiti da gravi patologie. Ancora la valorizzazione della bilateralità, ottenuta tramite il potenziamento degli istituti di welfare contrattuale e la conferma del valore strategico della previdenza complementare, della formazione, dell’apprendistato e della sanità integrativa. Infine, merita attenzione il recepimento delle disposizioni del Collegato lavoro, volto a favorire e implementare le funzioni affidate alle parti sociali in materia di conciliazione, arbitrato e certificazione dei rapporti di lavoro, con l’ulteriore scopo di ridurre il contenzioso tra le parti.

Con questo *Bollettino speciale Adapt*, si è tentato di mettere in luce e fornire una prima interpretazione rispetto ai punti di maggiore interesse o novità del rinnovo, sia da un punto di vista tecnico – si pensi al recepimento da ultimo citato della disciplina della legge n. 183/2010, ossia del c.d. Collegato lavoro – che di impatto politico. Ciò attraverso gli interventi che seguono ed una serie di materiali di documentazione che testimoniano le posizioni divergenti delle parti in causa, ma che perseguono tutte lo scopo di superare la crisi economica, e di conseguenza occupazionale, che caratterizza il mercato.

Yasaman Parpinchee
Ph. D. in Diritto delle relazioni di lavoro