



LE SEGRETERIE NAZIONALI FISASCAT CISL E UILTuCS UIL CONVOCANO

**L'ASSEMBLEA NAZIONALE DEI DELEGATI DEL TERZIARIO
DISTRIBUZIONE E SERVIZI
E DELLE STRUTTURE DI FISASCAT CISL E UILTuCS UIL**

**LUNEDI' 14 MARZO 2011
ORE 10.00
AUDITORIUM PARCO DELLA MUSICA
SALA SINOPOLI
Viale De Coubertin, 30 - Roma**

A sostegno della consultazione in atto sull'ipotesi di Accordo per il rinnovo del contratto nazionale che nonostante il permanere di una situazione di crisi economica e dei consumi del settore, offre buone opportunità per ricreare le condizioni di sviluppo economico-occupazionale e delle retribuzioni dei lavoratori.

Interverranno

BRUNETTO BOCO
Segretario Generale UILTuCS UIL

LUIGI ANGELETTI
Segretario Generale UIL

PIERANGELO RAINERI
Segretario Generale Fisascat Cisl

RAFFAELE BONANNI
Segretario Generale Cisl

Roma

Auditorium

Parco della Musica

14 marzo 2011

Intervento di **Pierangelo Raineri**

Segretario Generale Fisascat Cisl

Cari delegati, Care Delegate, cari rappresentanti e responsabili delle strutture FISASCAT e della UILTUCS, cari Segretari Confederali, cari amici,

Essere oggi qui insieme ha un grande significato politico e contrattuale. Insieme FISASCAT e UILTUCS da anni hanno scelto di percorrere un cammino non semplice, ma di grande prospettiva e di grande responsabilità a favore dei lavoratori e delle molte lavoratrici, per le nostre categorie e per le nostre Confederazioni sul terreno della Contrattazione e della difesa responsabile del lavoro.

La situazione globale.

Ancora una volta dobbiamo affrontare proprio in questo periodo una situazione difficile nel complesso contesto economico e sociale del nostro Paese.

La crisi è arrivata un po' più tardi nel nostro settore del terziario e del commercio, ma persiste continuando a creare difficoltà e soprattutto contrazione dei consumi. Tale dinamica ha messo ancor più in evidenza i problemi della rete distributiva italiana che per ragioni storiche, rispetto al panorama europeo, ha sempre visto un ruolo determinante del commercio di piccolo dettaglio: quasi una sorta di situazione di occupazione diffusa, che molte volte ha garantito anche la copertura dei territori più sperduti d'Italia.

La crisi dunque è stata determinante anche per una ristrutturazione della rete commerciale.

Parallelamente è proseguita, in un continuo ed esponenziale crescendo, anche la concorrenza sia tra le aziende della GDO e della Distribuzione organizzata, sia tra queste e la Distribuzione Cooperativa.

Uno scenario nuovo

È questo uno scenario "nuovo" rispetto a quello che negli scorsi anni aveva invece visto costantemente crescere questi segmenti praticamente solo a scapito della piccola distribuzione la quale ha perduto terreno continuamente, non potendosi

difendere che malamente dalla continua evoluzione dei format della distribuzione.

Ora alcuni indicatori si stanno di nuovo muovendo timidamente verso l'alto, però la verità è che la crisi ha cambiato non solo i consumi, ma anche le abitudini dei consumatori, persino nel settore alimentare.

La selezione dei consumi

I consumi sono più selezionati, si spreca meno, si privilegiano i formati commerciali nei quali appare più alto il risparmio per le famiglie, si cerca di risparmiare, insomma, anche perché la crisi, soprattutto negli ultimi 12 mesi, si è abbattuta in modo significativo sulle famiglie.

Questo spiega perché lo scorso anno gli incrementi più significativi hanno riguardato gli hard discount, che hanno avuto un importante momento di affermazione nel mercato (+1,4%).

Sostegno al reddito e fisco

Nonostante la cassa integrazione per i settori produttivi e la cassa integrazione in deroga siano riuscite a sostenere i redditi, la perdita occupazionale spesso ha limitato la capacità dei consumi soprattutto degli strati meno abbienti e addirittura i redditi dei pensionati in molti casi sono stati fonte di sostentamento per le famiglie, laddove essi sono presenti nei nuclei familiari.

Con una situazione così caratterizzata, siamo convinti che è assolutamente necessario agire anche sulla leva fiscale per le famiglie per cercare di rilanciare almeno in parte i consumi. Questa è una grande battaglia che le nostre organizzazioni stanno portando avanti con forza.

Senza il rilancio dei consumi non può esserci ripresa economica ed il settore commerciale non può da solo risolvere la situazione.

Come prevedevamo già nei mesi scorsi, la trattativa si è mossa in questo difficile contesto, cercando però di progettare un sistema contrattuale più moderno e più utile ad affrontare la situazione.

Lo strumento del contratto

Noi – come avevamo già dichiarato – abbiamo puntato ad un contratto che alleggerisca il 1° livello di contrattazione, definendo i tratti essenziali delle relazioni sindacali, della bilateralità, del salario nazionale e della struttura contrattuale, per favorire un secondo livello contrattuale che possa affrontare in modo più ampio e deciso le nuove opportunità della contrattazione sia aziendale che territoriale.

In questo ambito dovranno essere affrontati i temi di una organizzazione del lavoro più moderna ed efficace, ma anche le possibilità di creare condizioni vere e condivise di contrattazione della produttività, cercando di intavolare la discussione su come la produttività debba essere riconosciuta.

Certo alcuni temi dell'organizzazione del lavoro hanno visto finora un riconoscimento ex ante, ma per trasformare la struttura della organizzazione del lavoro è necessario introdurre nel confronto una logica partecipativa che non è mai esistita nelle aziende del commercio, salvo poche eccezioni.

Una nuova logica partecipativa

Una nuova logica partecipativa nei processi di organizzazione del lavoro, a nostro avviso, sarà anche la chiave di volta di un nuovo e più moderno contratto che dovrà affermarsi nei prossimi anni come importante strumento di relazioni sindacali, che qualifichi il confronto e che faccia uscire dal giogo dell'anonimato il settore del terziario, dei servizi commerciali e del terziario di mercato.

In questa logica – nonostante le difficoltà il contratto è stato riprogettato, creando una nuova architettura che garantisca un sistema contrattuale globale per il terziario.

Un contratto "Omnibus", abbiamo affermato già nelle discussioni a partire dalla Piattaforma e in tante altre occasioni, che sia in grado di far salire a bordo tutti i settori dei servizi e del terziario avanzato, anche quelli più innovativi come l'Information Communication Technology che finora si riconosceva a stento nel settore.

Un contratto nuovo, moderno che ha introdotto elementi partecipativi, per valorizzare il 2° livello di contrattazione coerentemente con il progetto della riforma degli assetti contrattuali sottoscritto tra le parti nel 2009.

Dalle difficoltà alle opportunità

Dalle difficoltà della crisi occorre passare all'innovazione ed allo sviluppo.

Un sistema contrattuale moderno e partecipativo potrà aiutare a comprendere di più i processi di cambiamento in atto i quali alla fine dovranno creare una occupazione possibilmente più stabile, seppur flessibile e contrattata, che sappia migliorare la propria qualità anche attraverso la contrattazione della formazione continua per garantire l'occupabilità.

Dal Patto per il lavoro nel terziario al Protocollo per la governance della bilateralità

Il contratto ha ulteriormente valorizzato la bilateralità ed è partito dall'accordo per la riforma della contrattazione, dal il patto per il lavoro nel terziario e dal protocollo sulla governance della bilateralità.

Il significato di tutti questi strumenti è molto profondo ed essi sono stati ripresi nella discussione per il rinnovo del contratto sia per gli aspetti concernenti il rilancio del sistema delle relazioni sindacali, sia per la grande importanza che riveste la governance della Bilateralità.

Gli ultimi due contratti del terziario

Gli ultimi due contratti hanno il significato di tutelare i lavoratori e le lavoratrici nel pianeta terziario, senza ipocrisie e senza infingimenti.

Senza ipocrisie perché tutti sappiamo bene quale è il periodo che stiamo vivendo nell' economia globale e nell' economia italiana , caratterizzata da grandi difficoltà contingenti e strutturali, non facili da risolvere, dove la prima cosa che è crollata nel nostro paese sono state, certo, le esportazioni **ma soprattutto sono crollati i consumi.**

Senza infingimenti, perché chi non spiega la verità ai lavoratori sulla situazione reale e sui rischi ancora fortemente presenti per l'occupazione, non li può certo né difendere, né tantomeno rappresentare ...

I dati statistici e quelli reali ci hanno accompagnato finora con un ritornello costante verso grandi difficoltà occupazionali con **100000 posti di lavoro in meno nel terziario e più di 900 procedure** (ex lege) che ci hanno visto gestire con grande impegno procedure di mobilità e di cassa integrazione in deroga per salvaguardare soprattutto l'occupazione in un settore che non aveva mai conosciuto prima né la crisi né la disoccupazione.

Nel frattempo le aziende commerciali, che come noto non possono delocalizzare all'estero hanno rinunciato, in particolare la grande distribuzione, alla loro permanenza soprattutto al sud, cedendo il passo al sistema cooperativo (come è avvenuto per Carrefour) che per mantenere l'occupazione ha chiesto grandi sacrifici occupazionali e normativi ai lavoratori, in questo caso con la piena condivisione soprattutto **della Filcams che - come noto - con il sistema cooperativo è sempre disponibile con fervore a pesanti deroghe e rinunce nel nome di una distintività cooperativa che spesso si traduce in pesanti sacrifici dei lavoratori e delle molte lavoratrici a part time che in quella realtà ormai hanno abbondantemente superato il 50 per cento della forza lavoro.**

Responsabilità e coerenza è quello che chiediamo a tutti perché le trattative non possono essere a volume variabile a seconda delle ideologie e allora in alcune trattative si è più disponibili, in altre meno, in altre così così...

Come succede ad esempio in queste settimane alla Fiera di Bologna, dove in quel caso sì che la Filcams e la CGIL hanno con grande enfasi firmato da soli un accordo che crea grandi **differenze contrattuali incolmabili** tra i vecchi assunti e i nuovi assunti...

In quel caso, **trattandosi della Fiera di Bologna, allora si può osare** e firmare anche senza le altre Federazioni Fisascat e Uiltucs. **Qui si può!**

Altrove quando non si vuole firmare un contratto moderno e innovativo **si grida allo scandalo del contratto separato!**

La trattativa per il contratto del terziario ha visto un grande impegno della Fisascat e della UILTUCS sui vari temi, tutti complicati, che si sono trattati nei sei mesi di trattativa soprattutto per parare i colpi che la Confcommercio ha cercato di sferrare sui temi strutturali del contratto, come gli scatti di anzianità, il ricalcolo delle ore lavorate, la negazione del 2° livello di contrattazione, l'attacco su malattia e sulle altre parti normative ed economiche.

Purtroppo lo stesso impegno non lo ha messo la Filcams che è sempre stata il ***comitato di pietra*** al tavolo delle trattative .

Prima ha ritardato di tre mesi la presentazione della sua demagogica ed irraggiungibile piattaforma, ritardando conseguentemente di tre mesi la trattativa e poi assumendo atteggiamenti privi di contenuti e magari con qualche subdola disponibilità mal celata verso le richieste della Confcommercio a margine delle varie fasi di difficile confronto, auspicando nei fatti il fallimento della trattativa...nella solita e vecchia logica del "tanto peggio, tanto meglio" che ancora oggi accompagna quotidianamente le scelte della CGIL in questo e in altri settori!

TEMPI DI RINNOVO

L'accordo del 22 gennaio 2009 ci ha anche consegnato un sistema contrattuale che ha stabilito tempi certi per i rinnovi dei contratti.

Speriamo che siano finiti i tempi dove i contratti si rinnovavano dopo 18 mesi (terziario e turismo).

In questo modo i lavoratori non vedevano aumenti contrattuali immediati, ma solo una tantum che non coprivano mai effettivamente il potere di acquisto dei salari, ma davano soltanto una parziale copertura salariale.

Abbiamo rinnovato il contratto nazionale del terziario dopo 57 giorni dalla scadenza e abbiamo stabilito che gli aumenti salariali decorrono fin dal primo giorno dalla scadenza: dal primo gennaio 2011; senza scioperi e senza perdite di salario per i lavoratori.

Considerato che il rinnovo e' avvenuto dopo 57 giorni invece che 18 mesi, crediamo che cio' faccia la differenza rispetto al passato !

Questo sistema pertanto ha migliorato ulteriormente le condizioni dei lavoratori **con oltre 1800 € di aumenti nel triennio**, consegnando loro un contratto dignitoso, rinnovato in un periodo di forte crisi lavorativa e dei consumi. Un contratto che **se non rinnovato velocemente, avrebbe creato le condizioni per non esserci più**, con gravissimo danno a carico dei lavoratori delle grandi imprese, ma soprattutto a carico di quelli delle piccole imprese che non hanno contrattazione aziendale.

Sono infatti i lavoratori delle piccole imprese quelli che subiscono i maggiori danni da un contratto non rinnovato. Lavoratori che non hanno la contrattazione di secondo livello territoriale e che non avevano neanche una copertura, seppur minimale, rispetto alla contrattazione non fatta. L'elemento economico di garanzia e' per questi lavoratori una certezza economica, ma soprattutto e' una forte spinta alla contrattazione decentrata, soprattutto quella territoriale.

Tutto ciò nel confronto con i lavoratori negli attivi e nelle assmblee deve essere messo in evidenza, come occorre mettere in evidenza che

Il rinnovo contrattuale e' iniziato affrontando i seguenti obiettivi:

- Aggregare su comuni temi contrattuali e tutelare la categoria (85% frammentato e 15% grande distribuzione);
- Governare le tutele contrattuali
- Dare corpo all'accordo del 22 gennaio 2009 sul nuovo modello contrattuale
- la tutela del salario dall'inflazione, anche con la definizione dell'elemento economico di garanzia;
- Rilanciare il secondo livello di contrattazione sia aziendale che territoriale;
- Migliorare e rendere maggiormente fruibile la bilateralita' e il welfare contrattuale;
- Regolamentare le norme del collegato lavoro.

La trattativa fin dall'inizio ha evidenziato notevoli difficoltà e complessità, un po' perché legate al contesto socio economico, un po' per le richieste di Confcommercio ma molto anche per l'atteggiamento di Filcams, che è sempre rimasta muta al tavolo del negoziato senza fornire nessun contributo utile.

Con caparbia e puntigliosità abbiamo sempre rifiutato il terreno della strumentalità di Confcommercio e abbiamo costantemente riportato la nostra controparte al tavolo, al fine di arrivare a norme condivise.

L'IPOTESI DI ACCORDO

L'ipotesi di accordo che è stata raggiunta ha fissato numerose questioni che abbiamo sempre voluto per poter rispondere direttamente alle richieste della lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo:

- L'intesa è coerente con l'accordo del 22 gennaio 2009, accordo sottoscritto da tutte le organizzazioni delle imprese e da tutti i Sindacati dei lavoratori con esclusione della CGIL, e contiene alcuni importanti elementi:
 - È stata sottoscritta entro le date previste per la contrattazione nazionale (sei mesi prima e due mesi dopo);
 - Stabilisce la validità per un triennio;
 - Conferma i due livelli di contrattazione, nazionale e aziendale o territoriale;
 - Utilizza l'IPCA come indice di riferimento per la tutela reale del salario nazionale;

- o Recepisce gli istituti contrattuali utili per la detassazione del salario di 2° livello;
- o Rilancia e dota di nuovi strumenti la contrattazione di secondo livello;
- o Amplia le materie della contrattazione decentrata stabilendo il concetto del "no bis in idem";
- o Introduce l'elemento economico di garanzia che garantisce un salario minimo di secondo livello per i lavoratori che non hanno la contrattazione decentrata;
- o Rilancia la bilateralita' territoriale, la Formazione ed i fondi di welfare contrattuale EST e QUAS.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Nella contrattazione di secondo livello a nostro avviso e' stato meglio ampliare il campo che scrivere cento voci di cose da fare per non fare poi niente, cosi' come poco e' stato possibile fare nella contrattazione territoriale e nella contrattazione aziendale che finora raggiunge a malapena l' 8% dei lavoratori.

Questo rinnovo consegna ai lavoratori e al sindacato la possibilità concreta per effettuare in tutti i luoghi di lavoro e in tutti i territori la contrattazione decentrata. Anche in quelle aziende e in quei territori dove in passato e' stato difficile affrontare l'argomento ed esercitare la contrattazione.

Questa e' la scommessa che abbiamo posto in essere quando abbiamo condiviso e sottoscritto l'accordo del 22 gennaio 2009, e questo e' il valore aggiunto di questo rinnovo contrattuale.

E' necessario inoltre attivarsi da subito per effettuare gli accordi territoriale e aziendali, , al fine di attivare la detassazione per i redditi derivanti da aumenti di produttività, richiamati nell'ipotesi di accordo nazionale (qualche territorio ha già stipulato accordi).

Ed e' anche necessario avere più coraggio nelle situazioni di crisi, ma anche in quelle di sviluppo aziendale, soprattutto al sud, per concordare "scambi" che portino rapidamente le imprese fuori dalle situazioni di crisi, o che creino i presupposti per lavoro vero. **In questo modo si rida' dignità al lavoro e ai lavoratori e in questo modo si favorisce l' emersione e la legalità soprattutto al SUD.**

Alla luce di questo importante rinnovo nazionale e' quindi necessario che tutti i territori si attivino per inviare le piattaforme per la trattazione degli accordi aziendali e territoriali. Gli strumenti, definiti nel contratto, sono a disposizione dei lavoratori, dei rappresentanti aziendali e del sindacato, per poter effettuare al meglio la contrattazione decentrata, in tutte le aziende e in tutti i territori.

COLLEGATO LAVORO

L'accordo sottoscritto disciplina anche il collegato lavoro (conciliazione, arbitrato e certificazione dei contratti). Già oggi in tanti enti bilaterali territoriali sono presenti le commissioni di conciliazione, in alcuni anche di arbitrato, che funzionano e limitano il ricorso ai tribunali del lavoro.

E' noto che nei nostri settori, soprattutto in quello del Terziario, dove e' presente una forte polverizzazione delle imprese, e dove le vertenze per recuperare i crediti da lavoro sono una realtà forte e strutturata, il ricorso alle commissioni di conciliazione e di arbitrato ha abbattuto i tempi della giustizia, ridando ai lavoratori la possibilità di vedere riconosciuti i propri crediti in tempi molto brevi.

Non potevamo non affrontare questo tema come avrebbe voluto invece la Filcams!

Anche in questo caso responsabilità e coerenza hanno distinto l'azione contrattuale portata a termine per tutelare veramente i lavoratori, senza lasciarli abbandonati nel baratro dei tempi incerti dei ricorsi giudiziari per recuperare le loro spettanze contrattuali!

Nel Contratto Nazionale del Terziario appena rinnovato c'è un intero capitolo che disciplina queste importanti materie per i lavoratori del nostro settore. Un intero capitolo che recepisce quanto stabilito dalla legge in materia, migliorandone sensibilmente il contenuto, e dando a tutti i territori la possibilità di costituire le commissioni di conciliazione, assegnando così compiti sempre più importanti alla bilateralità. Non possiamo lasciare fare alla legge quello che possiamo fare meglio attraverso la contrattazione.

Anche nel capitolo dell'arbitrato abbiamo migliorato molto la previsione legislativa, escludendo dalle clausole compromissorie i licenziamenti e tutte quelle materie che riguardano la sfera della dignità della persona e la sicurezza (vale a dire escludendo le materie che non possono essere demandate all'arbitrato, ma devono seguire la via della giustizia ordinaria).

Certificazione dei Contratti

Abbiamo disciplinato una materia importante e delicata quale la certificazione dei contratti di lavoro. Anche questa una materia prevista per legge e che è stata fatta propria dalle università, dalle Direzioni Provinciali del Lavoro e dai Consulenti del Lavoro. Disciplinandola abbiamo "portato in casa" la gestione di un importante pezzo degli interessi del mondo del lavoro che rappresentiamo. Interessi che, gestiti in via bilaterale, offrono garanzie sia ai lavoratori che alle imprese. Era impensabile lasciarlo gestire ad altri, nascondendoci dietro un dito e facendo finta che le leggi non ci sono come fa da tempo la Filcams...

BILATERALITÀ E WELFARE CONTRATTUALE

Questo rinnovo contrattuale attua la circolare Sacconi penalizza chi non aderisce ai sistemi bilaterali e rafforza la bilateralità e il welfare contrattuale; strumenti sempre più ricercati dai nostri lavoratori per i servizi che danno e per la solidarietà che esprimono.

Il Contratto rinnovato:

- Rende più cogenti le norme previste nel contratto per l'adesione al sistema della bilateralità, scoraggiando l'elusione del contributo dovuto dalle aziende agli enti bilaterali e ai fondi di assistenza integrativa;
- Equipara il contributo dei part time a quello dei full time, dovuto dalle imprese al fondo EST, favorendo pertanto le medesime prestazioni sanitarie sia per gli uni che per gli altri;
- Chiede un contributo di 2 € anche ai lavoratori per rafforzare le prestazioni sanitarie previste dal prontuario medico e per diffonderle tra i lavoratori.

Il sistema del welfare integrativo stabilito nella contrattazione nazionale del terziario, ma anche in alcune contrattazioni territoriali, è pertanto avviato ad un costante e crescente successo. Questo sistema infatti, garantisce prestazioni sanitarie di ottimo livello e rapidità nell'erogazione della prestazione.

L'assistenza sanitaria, come le prestazioni territoriali previste dagli enti bilaterali territoriali sono strumenti cardine dei nostri impianti contrattuali e sono decisamente apprezzati dai lavoratori che rappresentiamo. Abbiamo pertanto il compito di diffonderli maggiormente pensando anche all'implementazione delle prestazioni, anche territorialmente; come le questioni legate al sostegno al reddito dei lavoratori nelle aziende soggette a crisi e che non possono accedere agli

ammortizzatori sociali previsti dalla legge perché troppo piccole e con pochi dipendenti.

Le norme bilaterali sulla cassa in deroga e sui contratti di solidarietà difensivi sono un esempio di come il privato possa concorrere, assieme allo Stato, per dare risposte positive ai lavoratori, anche sul fronte del sostegno al reddito, come abbiamo fatto negli ultimi anni.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ORARI

Il rinnovo contrattuale offre nuovi spazi per la contrattazione dell'organizzazione del lavoro e degli orari di lavoro. Soprattutto per quanto riguarda il lavoro domenicale dove la norma nazionale rimanda alla contrattazione di secondo livello nell'organizzazione delle presenze per il lavoro domenicale, liberando, tra l'altro, qualche domenica a chi ne ha il costante obbligo.

Così come viene sancita la maggiorazione del 30% per il lavoro domenicale per il personale part time, lasciando comunque spazio alla contrattazione decentrata.

PERMESSI RETRIBUITI PER I NEO ASSUNTI

In questo campo l'idea di Confcommercio era una sola: cancellare i permessi!

La trattativa ha ridimensionato questa pretesa e lasciato, a regime, tutti i permessi a tutti i lavoratori. Per i lavoratori nuovi assunti è stata stabilita una norma simile a quella per gli apprendisti, scaglionando la maturazione dei permessi al 50% dopo 24 mesi e al 100% dopo 48 mesi.

Per un lavoratore assunto – di questi tempi – a tempo indeterminato, pensiamo che non sia un gran danno, ma una possibilità di entrare nel mondo del lavoro...

MALATTIA (carenza malattia)

La questione della Malattia e' stata il punto più controverso e frutto di molte ore di trattativa. E' da diversi contratti che la Confcommercio solleva la questione con virulenza più o meno forte.

A questo tavolo la pressione di Confcommercio sull'argomento e' stata fortissima e avrebbe voluto abolire la carenza malattia.

La trattativa ha arginato l'attacco sulla malattia e soprattutto sul periodo di carenza, stabilendo un meccanismo progressivo (100 - 110 - 50- 50%)

Mettendoci al riparo dalla demagogia sul tema, effettivamente solo dal 5^ evento in poi il pagamento dei tre giorni di carenza viene a cessare; vengono pero' esclusi da questo conteggio gli eventi di malattia pari o superiori a 12 giorni di calendario, i ricoveri ospedalieri, i day hospital e tutte quelle terapie che richiedono cure salva vita o che hanno necessita' importanti sotto il profilo medico.

Vengono inoltre stabilite altre norme importantissime per i lavoratori e per le lavoratrici che purtroppo hanno problemi di malattie gravi. Viene ampliato il periodo di pagamento allungandolo dai 180 giorni fino a ieri previsti, ai 240, pagati al 100% fin dal 21^ giorno.

E' questo, certamente, un argomento sensibile, ma riteniamo che la nuova disciplina continui a garantire le necessarie tutele a quanti si ammalano, aiutando peraltro i lavoratori in grave difficoltà, dando loro un reddito per affrontare la malattia di cui sono affetti.

Da un rapido esame della contrattazione nazionale vigente negli altri settori possiamo dire che il Contratto del Terziario , anche dopo questa nuova normativa, e' sempre all'avanguardia sull'argomento rispetto alla maggior parte dei contratti del settore privato, anche di quelli sottoscritti dalla CGIL e anche con buona pace dalla Filcams e perfino dalla "ala dura" della FIOM...

Il nuovo articolato darà anche la possibilità in futuro di monitorare il fenomeno e di progettare un nuovo sistema mutualistico con caratteristiche bilaterali.

SALARIO NAZIONALE

Sul fronte salariale l'operazione rinnovo è stata portata a termine con successo. L'IPCA indicava nel 5,6% l'inflazione dei prossimi tre anni portando ad un conteggio di circa 86 €, calcolati per un quarto livello con due scatti di anzianità e un superminimo di 52 € (la vecchia base di calcolo sempre utilizzata in tutti i rinnovi del contratto del terziario).

E così è stato: **è stato fissato un aumento di 86 €** recuperando tutta l'inflazione prevista dall'indicatore.

Un indicatore migliore di quello che veniva previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 e dai contratti precedenti e che ha generato più aumento salariale.

(con il vecchio sistema avremmo perso un punto e mezzo derivante dal trascinarsi del vecchio contratto...)

A ciò si aggiunge il recupero fiscale sul salario di 2° livello, legato ad elementi salariali erogati in relazione alla produttività.

L'ATTEGGIAMENTO FILCAMS

Come si diceva in tutto questo **Filcams è stata il "convitato di pietra"**: sempre presente fisicamente ai negoziati ma sempre assente di idee e di proposte.

Mai propositiva per la ricerca di una soluzione condivisa.

La questione è essenzialmente politica ed è stata determinante la posizione CGIL, ricordando :

- l'accordo del 22 gennaio 2009 che la CGIL non ha firmato,
- l'accordo sul collegato lavoro che la CGIL non ha firmato,

- la questione delle deroghe ai Contratti nazionali...

Tutte questioni politiche che la Filcams ha subito passivamente dalla propria Confederazione.

Insomma, una rinuncia alla firma , più che un contratto separato!

Noi non abbiamo mai impedito alla Filcams di firmare e ora non si possono lamentare che li abbiamo esclusi: noi non abbiamo escluso nessuno, ma ora ci domandiamo **fino a quando potremo continuare a far finta di niente nella Bilateralità?** Non credo per molto tempo.

L' ultimo contratto la **Filcams lo ha firmato "alla chetichella" , dopo aver parlato in lungo e in largo** ... senza poi tornare dai suoi iscritti a spiegare che avevano raccontato tante fandonie e che il contratto era invece un buon contratto.

Questa volta cosa racconteranno?

Per ora e' partita un' offensiva demagogica e priva di contenuti veri .

Quando si raccontano le menzogne ai lavoratori prima o poi il danno torna indietro a che lo ha provocato!

Non ci sono pertanto questioni di merito contrattuali; cose che non vanno bene dal punto di vista del merito.

Anche loro sapevano che il contratto andava fatto e andava firmato così come lo abbiamo firmato e fino all' ultimo minuto non hanno mai controbattuto niente!

I problemi politici interni alla loro confederazione hanno avuto una parte da gigante in questa trattativa. Ogni questione, ogni argomento era oggetto di distanza politica.

Noi non possiamo essere al centro di questioni politiche che nulla hanno a che fare con le condizioni di lavoro della nostra *gente*: ***dobbiamo rinnovare i contratti e siamo consapevoli che i contratti sono importantissimi per i lavoratori che rappresentiamo; ma siamo altrettanto consapevoli che non firmare questo rinnovo sarebbe stato deleterio per i dipendenti.***

Fisascat e Uiltucs si sono assunte la responsabilità di dare ai lavoratori del terziario il contratto.

Prevedibilmente ci sarà qualche momento di tensione anche con la Filcams nei posti di lavoro, soprattutto a causa della demagogia che regna nei loro documenti **e noi dobbiamo essere pronti ad affrontare una fase delicata anche nei posti di lavoro.**

Occorre che l'organizzazione metta in moto tutte le iniziative per sostenere il rinnovo e l'accordo.

Politiche attive del lavoro

In questa tornata contrattuale occorrerà anche affrontare dentro alla bilateralità ai vari livelli l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per favorire l'occupazione dei giovani.

Dopo anni di parole siamo stanchi di non poter realizzare ciò che vorremmo e ciò che sarebbe utile attuare per una vera politica attiva per favorire il lavoro.

Molte sono le idee innovative che in questi ultimi anni abbiamo fornito nel panorama contrattuale e della bilateralità ed oggi **ci sentiamo maturi per sviluppare con la bilateralità un più avanzato sistema partecipativo e possibilmente non conflittuale, che sappia affrontare i problemi dell'occupazione, dell'incontro tra domanda ed offerta, del sostegno al reddito, del welfare contrattuale, della formazione continua e di conciliazione e arbitrato in modo strutturale: una guida sicura per il settore.**

Il contratto di lavoro avrà anche il compito di rilanciare il ruolo di tutti questi istituti per farne un plus del sistema contrattuale del terziario rispetto a molti altri settori.

Contratto: un nuovo assetto per un nuovo strumento di relazioni sindacali

Come abbiamo affermato in altre occasioni , ci piace infine leggere il nuovo contratto come **un nuovo strumento di relazioni sindacali, più avanzate, più moderne, che sappia dare alle parti un senso nuovo nei rapporti tra sistema delle imprese e organizzazioni sindacali e tra azienda e lavoratore**: un investimento nel lavoro e nella qualità del lavoro a fianco di una prospettiva innovativa sono i fattori che generano un nuovo efficace contratto, che sarà utile nei prossimi mesi per cercare di uscire dalla crisi e per dare le necessarie risposte soprattutto garantendo l'occupazione e le necessarie tutele dei lavoratori e delle molte lavoratrici del terziario e del commercio.

Tutto questo possiamo farlo insieme!

<p>IL CONTESTO DI CRISI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2008-2009 – 6,5% Punti di PIL } Per tornare alla situazione economica ✓ 2010 - + 1 Punto di PI } ante crisi c'è ancora molto da fare ✓ 2011 nonostante segnali di ripresa i consumi non <u>decollano</u> ✓ Il settore è ancora in piena <u>Riorganizzazione</u>, avremo anche quest'anno <u>ristrutturazioni</u> con conseguenze occupazionali
<p>LE PRETESE CONFCOMMERCIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recuperare competitività e produttività traendo <u>risorse</u> e tutele dal <u>CCNL 18.7.2008: "condizione per fare il nuovo CCNL"</u> ✓ <u>Messa in discussione</u>: permessi, ferie, scatti, carenza malattia, permessi sindacali, ecc.
<p>I NOSTRI OBIETTIVI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Tenere insieme</u> tutta la categoria } 85% frammentato <li style="text-align: right; padding-right: 20px;">15% grande distribuzione ✓ Fissare i <u>diritti universali</u> e perciò indisponibili ✓ Dare corpo <u>all'intesa 22.1.2009</u> per il nuovo modello contrattuale: per rilanciare il <u>2° livello di contrattazione</u> – tutelare il <u>salario</u> dall'inflazione

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Migliorare e rendere maggiormente fruibile la <u>bilateralità</u> ed il <u>welfare</u> contrattuale ✓ Regolare le norme del “<u>Collegato Lavoro</u>”
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La trattativa fin dall’inizio ha evidenziato le difficoltà e le complessità legate al contesto e alle richieste di Confcommercio. ➤ Con puntigliosità abbiamo però portato la controparte su un terreno negoziale che ha fatto sparire dal tavolo i temi posti strumentalmente 	
<p>L’IPOTESI DI ACCORDO</p>	<p><u>Coerente con il protocollo del 22.1.2009</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Stabilisce la validità per un triennio ✓ Conferma i due livelli di contrattazione ✓ Recepisce l’IPCA indice di riferimento per tutelare il salario dall’inflazione <p><u>Rilancia e dota di nuovi strumenti la contrattazione di 2° livello</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Disciplinando le materie ad essa demandate ✓ Introducendo l’elemento economico di garanzia ✓ Recependo gli istituti contrattuali utili per la detassazione ✓ Rilancia la bilateralità (E.B. – EST- QUAS)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tutta questa “attrezzatura” può davvero fa fare quel salto di qualità alla contrattazione decentrata anche i quei territori che non sono stati in passato in condizione di esercitarla; ➤ l’affermazione della contrattazione di 2° livello è la “scommessa” nostra ed il valore aggiunto di questo rinnovo contrattuale 	

<p>L'IPOTESI DI ACCORDO, INOLTRE</p>	<p><u>Disciplina il “Collegato Lavoro”</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Limita le clausole della “clausola compromissoria” nell’arbitrato ✓ Istituisce le commissioni di certificazione dentro gli EE.BB.. Con tale disciplina abbiamo offerto tutele ai lavoratori ed assegnati nuovi ed importanti compiti alla bilateralità. ✓ Non potevamo lasciare a terzi, consulenti – DPL – Università, la gestione di un pezzo importante della sfera degli interessi del mondo del lavoro che rappresentiamo. <p><u>Rafforza la bilateralità ed il welfare contrattuale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rende più cogenti le norme scoraggiando l’elusione dei contributi dovuti dalle aziende agli EE.BB. e ai Fondi di Assistenza sanitaria Integrativa; ✓ equipara il contributo, dovuto dalle imprese, al fondo Est dei part-time ai full-time, favorendo le medesime prestazioni sanitarie ✓ chiede un contributo di 2 euro anche ai lavoratori per rafforzare le prestazioni ed aumentarne l’inclusione.
<p>Il sistema di Welfare integrativo contrattuale quale quello presente nei nostri settori è avviato ad un importante successo, esso infatti garantisce prestazioni sanitarie rapide e di buon livello. L’Assistenza sanitaria così come le prestazioni offerte dagli EE.BB. territoriali in termini di sussidi e sostegno al reddito sono strumenti cardine dei nostri impianti contrattuali, decisamente apprezzati dai lavoratori e per tale ragione abbiamo il compito di diffonderli maggiormente ed implementarne le prestazioni.</p>	

Offre nuovi spazi per la contrattazione dell'O.d.L. e degli orari

- ✓ In particolare per il lavoro domenicale c'è la possibilità di poter individuare modalità e presidi per "liberare" qualche domenica a chi ne ha l'obbligo contrattuale
- ✓ Per le prestazioni dei part-time il lavoro ordinario domenicale viene comunque sancita la maggiorazione del 30% lasciando spazio alla contrattazione decentrata.

Difende i permessi retribuiti per i neo assunti

- ✓ L'idea di Confcommercio era quella di cancellarli
- ✓ Matureranno 50% dopo 24 mesi e 100% dopo 48 mesi

Difende l'istituto della carenza malattia

- ✓ Da diversi rinnovi contrattuali la Confcommercio pone la questione.
- ✓ L'attacco sull'indennità di carenza malattia è stato arginato. Solo dal 5° evento in poi la carenza non viene più pagata escludendo dagli eventi i certificati pari o superiori a 12 giorni di malattia, ricoveri ospedalieri, day hospital e tutte quelle terapie che richiedono cure salvavita.
- ✓ Viene però ampliato il comparto retribuito di 60% per i lavoratori affetti da gravi malattie.

Pur essendo un argomento "sensibile" riteniamo che la nuova disciplina continui a garantire le tutele necessarie a quanti si ammalano

Per quanto riguarda le tutele sulla malattia il nostro CCNL risulta ancora all'avanguardia sullo scenario della contrattazione.

Salario nazionale

- ✓ L'IPCA indicava nel 5,6% l'aumento salariale nel triennio pari a 86,00€uro al IV° livello – COSÌ È stato!
- ✓ L'aumento parte dal 1° gennaio 2011 ed a regime produrrà un aumento nei tre anni di 1.800,00 €uro

L'ipotesi di accordo è stata siglata solo dopo 57 giorni dalla scadenza del CCNL

- ✓ Sono pertanto decisamente migliorate le condizioni economiche dei lavoratori in quanto il repentino rinnovo contrattuale ha escluso l'una tantum ridando dignità agli aumenti salariali.
- ✓ Sono finiti anche i tempi delle trattative che duravano anche 18 mesi, lasciando i lavoratori senza aumenti.

LA FILCAMS CGIL

- Il comitato di pietra
- Nessuna proposta per rinnovare il CCNL
- Non c'è equilibrio nei temi in discussione salvo non specificare cosa ci volesse per equilibrare

La questione è politica!

- L'accordo 22.1.2009
- Collegato lavoro
- Deroghe contrattuali

La Filcams ha avanzato problemi confederali, non di categoria, e quindi di merito, problema pertanto politico e non tecnico

Se hanno coerenza con la loro scelta dovrebbero scrivere a Confcommercio e aziende di non applicare il CCNL ai loro iscritti