



Relazioni industriali

Rottura delle trattative per il CCNL Ristorazione Collettiva: la caduta all'ultimo miglio che rimette tutto in discussione

di Pietro Rizzi, Relazioni Industriali Angem



Giovedì 23 marzo si è consumato l'ultimo atto di una trattativa che dura ormai da svariati anni. Le parti, nonostante fossero arrivate ormai vicinissime all'accordo, non sono state capaci di trovare la quadra sulle ultimissime questioni ancora sul tavolo, sancendo così la [rottura delle trattative](#).

Una storia senza fine

Sono ormai tre anni che sindacati ed imprenditori discutono sulla definizione di quello che dovrebbe diventare il primo contratto nazionale della Ristorazione Collettiva ed Organizzata.

Le parti, dopo un periodo di necessario rodaggio, hanno condiviso un affidamento reciproco che nel tempo è stato sempre più efficace portando a notevoli risultati: la comune azione costruttiva a contrastare le numerose *spending review*, l'intervento per vedere riconosciuto il criterio predominante dell'offerta economicamente più vantaggiosa a discapito del massimo ribasso nelle gare d'appalto, l'abrogazione della tassa sul licenziamento in caso di cambio di gestione ed in presenza di clausole sociali. Battaglie di non poco conto che avevano fatto ben sperare per l'esito di una trattativa riguardante oltre 110.000 lavoratori ed un settore, quello della Ristorazione Collettiva, che richiedeva finalmente un testo di riferimento proprio per la valorizzazione di identità distintiva più "industry" che pubblici esercizi.

La proposta datoriale

Angem e l'Alleanza delle Cooperative avevano proposto in fase iniziale una piattaforma completamente diversa dalle logiche che per anni avevano caratterizzato il settore con l'obiettivo di superare definitivamente un Contratto, quello Turismo, nel quale la Ristorazione Collettiva non poteva che sentirsi inserita artificialmente.

Purtroppo però, il superare logiche antiquate e anacronistiche, invece che essere stato apprezzato dalle organizzazioni sindacali era stato identificato come un mero metodo per abbassare il costo del lavoro ed aumentare la flessibilità a scapito dei lavoratori.

Tale ragionamento, inesistente nella mente di chi aveva prodotto il testo, aveva spinto le organizzazioni imprenditoriali a tornare, a malincuore, a logiche più tradizionali e meno innovative col fine di dimostrare la propria buona volontà.

Gli istituti che si volevano modificare erano molti: l'orario minimo nel part-time, la riduzione dell'orario di lavoro, le maggiorazioni per straordinario e supplementare, il periodo di comporto, la carenza malattia, gli scatti di anzianità. Mai in questa lista è stata aggiunta, come invece è stato detto, la clausola sociale, ovvero il diritto dei lavoratori di rimanere in servizio presso gli appalti successivamente ai cambi di gestione. L'intento era quello di creare un circolo virtuoso che permettesse di liberare risorse da destinare allo sviluppo della produttività e al riconoscimento della meritocrazia. Col tempo le organizzazioni sindacali hanno posto veti su ogni istituto: *"questo non si può toccare, quest'altro non è nella nostra disponibilità, quest'altro ancora deve rimanere così come è"* erano le frasi più ricorrenti.

Si è giunti quindi a trattare aspetti la cui modifica non avrebbe certamente riformato il settore, tuttavia le rappresentanze imprenditoriali, coscienti che in alternativa non sarebbe mai stato possibile arrivare ad un accordo, avevano dato la loro disponibilità a non ostacolare le indicazioni sindacali.

Ecco dunque che il 23 marzo, dopo un percorso tutt'altro che facile, Angem ed Aci, per senso di responsabilità, accettavano completamente, con l'eccezione di alcune proposte di modifica formali più che sostanziali, il testo proposto dalle organizzazioni sindacali di categoria.

Il testo finale, ed è bene dirlo visto che di voci ne girano molte, non sarebbe stato molto diverso da quello attualmente in essere con due particolari modifiche agli istituti: l'anzianità minima su un appalto per la garanzia di passaggio alla gestione subentrante sarebbe passata da tre a sei mesi e sarebbe stata modificata la possibilità di usufruire delle 104 ore di riduzione dell'orario programmandole per esigenze aziendali, possibilità peraltro già esistente.

Non proprio una rivoluzione copernicana!

Anche in merito agli aumenti salariali Angem e Aci hanno sempre dato disponibilità a discutere. I fatti ne sono a dimostrazione: se nella fase iniziale, anche a fronte di un tasso di inflazione negativo, la proposta è stata di un aumento complessivo durante la vigenza contrattuale di circa 50 euro, nell'ultimo periodo è stata accettata la richiesta sindacale di un aumento di 88 euro, per andare incontro a logiche, assurde, che vorrebbero che gli incrementi fossero uguali per settori ritenuti simili, come se la ristorazione collettiva avesse qualcosa in comune al settore alberghiero.

Entrando in dettaglio, proprio perché di cifre ne sono girate molte, le parti datoriali hanno dato disponibilità ad erogare 88 euro così suddivisi: 25 euro a febbraio 2017, 10 euro ad ottobre 2017, 25 euro a marzo 2018 e 28 euro a novembre 2018. Tale aumento, per un settore dove il costo del lavoro è pari a circa il 50%, e dove purtroppo il prezzo del servizio è deciso spesso e volentieri dal committente pubblico impedendo di scaricare l'incremento dei salari su terzi, risultava certamente il massimo sforzo sopportabile dalle



imprese settoriali senza rischiare - e questo è bene dirlo - di mettere a rischio l'andamento dei conti e di rimando anche dei posti di lavoro.

Tale aumento avrebbe portato ad un incremento complessivo a regime del 5,75% annuo circa, che nei due anni di vigenza sarebbe stato pari al 5,8%, superiore non solo al tasso d'inflazione previsto del periodo del 2,4%, ma anche del tasso d'inflazione a partire dalla scadenza del contratto Turismo nell'aprile del 2013.

Siamo quindi sicuri che l'offerta imprenditoriale non sarebbe stata, così come è capitato di leggere in alcune note sindacali, un affronto alla dignità dei lavoratori anche alla luce della difficoltà in cui versa il settore.

La proposta sindacale

Certamente Angem ed Aci hanno tentato sino all'ultimo di modificare i testi cercando, nel loro ruolo di rappresentanza degli interessi generali di settore, un accordo più favorevole sugli istituti, ma alla fine hanno accettato la proposta sindacale e questo è ciò che conta.

I sindacati, infatti, hanno da sempre richiesto che il testo rimanesse assolutamente inalterato e anche a fronte di modeste aperture su limitati istituti non sono mai seguiti fatti.

Non è quindi del tutto scorretto dire che i sindacati hanno ottenuto quasi completamente ciò che si prefiggevano e cioè il mantenimento dello status quo.

In merito all'incremento economico l'ultima proposta, presentata il 23 in riunione plenaria, è stata di un aumento di 88 euro ma con le seguenti erogazioni: 25 euro a febbraio 2017, 25 euro ad ottobre 2017, 23 euro a marzo 2018, 15 euro a novembre 2018. Tale eventuale erogazione - ritenuta irricevibile dalle controparti imprenditoriali - avrebbe comportato un incremento nei due anni di vigenza del 6,76%, ampiamente superiore al 5,31% dell'indice IPCA (tra effettivo e presunto) di vigenza contrattuale comprensivo anche del periodo di vacanza (maggio 2013-dicembre 2018). A ciò va ad aggiungersi la richiesta di un elemento economico di garanzia di 140 euro che avrebbe dovuto intervenire in caso non si fossero raggiunti accordi per l'erogazione di un premio di secondo livello e che avrebbe portato ad un incremento salariale complessivo nel periodo di vigenza (sempre a partire dal maggio 2013) superiore di ben 2,1% rispetto al tasso di inflazione tra calcolata e prevista.

Ed ora?

Difficile sapere cosa succederà. Quando due attori sono molto vicini a trovare un accordo e finiscono per non riuscirci diventa improcrastinabile la ricerca di una wayout nell'interesse di entrambe le parti.

L'aver accettato gran parte delle richieste sindacali in merito agli istituti fa pensare che forse, anche in considerazione della non facile situazione del

ANGEM *news*

N. 3 - MARZO 2017



angem

Associazione Nazionale della Ristorazione Collettiva e Servizi Vari

settore, sia il turno dei sindacati di dimostrare buona volontà e considerare l'offerta economica imprenditoriale attraverso un'ottica diversa, ma questa è di certo la posizione di parte di chi scrive.

Si dice che un buon accordo dovrebbe scontentare tutte le parti, o renderle soddisfatte. Al momento la certezza è che entrambe le parti ne escano sconfitte.