

A tu per tu con la rappresentanza/33

Tra salario minimo legale e contrattuale nel settore terziario: la prospettiva del sindacato

A colloquio con Davide Guarini, Segretario generale Fisascat CISL

a cura di Giorgio Impellizzieri

Il lavoro povero è al centro del dibattito pubblico. Qual è la consistenza del fenomeno nel settore terziario?

Il lavoro povero è un problema rilevante nei settori del terziario di mercato, rappresentando una sfida significativa. La precarietà occupazionale, la mancanza di tutele contrattuali adeguate e la diffusione di forme di lavoro flessibile sono elementi che contribuiscono alla consistenza di questo fenomeno. Le categorie più a rischio sono senza dubbio i lavoratori occupati solo pochi mesi all'anno, o a tempo parziale o ancora i lavoratori autonomi, le famiglie monoreddito e con figli a carico.

La povertà lavorativa necessita di una strategia complessa che preveda la contemporanea messa a terra di una molteplicità di strumenti con cui sostenere i redditi individuali e assicurare un sistema redistributivo ben mirato.

Crediamo fermamente che alle proposte elaborate dalla politica debba essere necessariamente coniugata una strategia complessiva in grado di affrontare le nuove sfide e le debolezze macroeconomiche e di politica industriale, alla quale affiancare anche politiche per il lavoro (politiche attive, regolazione lavoro atipico, contrattazione) e nuovi investimenti in istruzione e formazione con l'obiettivo di aumentare quantità e qualità del lavoro.

La nostra organizzazione sindacale è impegnata nel cercare soluzioni per contrastare e ridurre il lavoro povero in questo settore, promuovendo contratti più solidi e condizioni di lavoro più dignitose. Per

quanto ci riguarda dobbiamo ripartire dai rinnovi contrattuali settoriali e consentire di recuperare attraverso gli aumenti economici da essi definiti il potere di acquisto delle retribuzioni e dei salari messi a dura prova dall'inflazione e dai rincari energetici, situazione che rischia di degenerare e rischia di impoverire ulteriormente il tessuto sociale. Il nostro approccio non è esclusivamente di rivendicazione salariale. Siamo disposti ad analizzare il contesto economico e ad individuare soluzioni ai diversi problemi ma le associazioni imprenditoriali devono avere altrettanta consapevolezza che se non interveniamo sul recupero del potere di acquisto delle retribuzioni ci saranno altri effetti nefasti sull'economia. Per questo richiamiamo alla responsabilità anche le istituzioni che dovrebbero piuttosto ascoltare le Parti Sociali, in particolare il sindacato, e proporre provvedimenti che limitino la precarietà nel mondo del lavoro. Responsabilmente rivendichiamo il ruolo del sindacato, anch'esso chiamato ad elaborare un progetto di prospettiva e di rilancio delle relazioni sindacali. Oggi è più che mai necessario investire sul capitale umano, soprattutto nei settori labour intensive del terziario di mercato, con azioni concrete che pongano al centro l'interesse della persona con adeguate risposte volte a contrastare le disegualianze e la povertà.

La posizione della Cisl sul salario minimo legale è nota. Ma la vostra categoria sindacale potrebbe essere più "sensibile" alla questione

La nostra categoria è sensibile più di ogni altra, al pari della Cisl, alla questione dei minimi salariali che, per quanto ci riguarda, devono essere quelli fissati dai Ccnl maggiormente applicati. Non siamo per far svolgere alla politica un ruolo di supplenza in termini di autorità salariale.

La Cisl è contro il salario minimo stabilito per legge in quanto ritiene che il salario minimo sia quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Anzi la Cisl ragiona da sempre in termini di trattamenti complessivi, in quanto un contratto non è fatto di solo salario, così come un rapporto di lavoro non vive di solo salario. La Cisl - e con essa la Fisascat - ritiene che la determinazione per legge di un salario significherebbe l'abbandono dei Ccnl da parte dei datori di lavoro in questo Paese, soprattutto nei settori più esposti alle logiche di mercato. Un salario per legge, anche a 9 euro, rappresenterebbe un onere inferiore rispetto ad un qualsiasi Ccnl. L'esperienza empirica e svariati studi sul tema dimostrano in maniera eloquente che la condizione del lavoro povero non derivi esclusivamente dalla retribuzione oraria, ma in massima parte dall'orario di lavoro effettivo che un lavoratore si vede contrattualizzare dal datore di lavoro, come nel caso del lavoro part-time involontario. Fra l'altro, con l'introduzione di un salario minimo legale, si rischierebbe la fuoriuscita dal Ccnl di riferimento, con il conseguente venir meno delle previsioni contrattuali riferite ad altri importanti istituti contrattuali a contenuto economico, senza sottovalutare la parte normativa.

Più nel dettaglio: la proposta del governo, approvata in aula la scorsa settimana, è quella di estendere a tutti i lavoratori i trattamenti economici fissati dai "contratti collettivi più applicati". Qual è la posizione di Fisascat su questo fronte?

È una proposta che condividiamo e che coincide con la posizione da noi espressa in occasione dell'ultimo Congresso nazionale della Fisascat Cisl svoltosi a maggio dello scorso anno: sulla base dei dati dell'archivio CNEL-INPS, che indicano per ciascun contratto il numero di lavoratori cui esso è applicato, s'individuano per ogni categoria i CCNL comparativamente più rappresentativi, conferendo loro efficacia erga omnes. Si utilizzi dunque il criterio della concreta applicazione del contratto collettivo. In tal modo, oltre ad un reale sostegno alla contrattazione realmente rappresentativa, si

offrirebbe una prima risposta anche alla questione sulla misurazione della rappresentanza, che in un settore polverizzato come quello del terziario appare estremamente difficoltoso. E potremmo intervenire, in questo modo, anche sulla partita del salario minimo, che sta assumendo caratteri populistici e fuorvianti.

Infatti, il salario minimo, che per i non addetti ai lavori costituisce la panacea di tutti i mali, non è altro che un modo semplicistico di affrontare una questione molto complessa.

Un provvedimento che nega la complessità del lavoro e le peculiarità settoriali in cui esso si articola, ponendo non pochi problemi anche sul fronte della pratica attuazione. Sono numerose le ricerche internazionali, richiamate anche dalla Commissione Europea, che evidenziano come nei Paesi con salario minimo legale l'inosservanza dei minimi retributivi è fenomeno molto diffuso. Ed è la Commissione stessa a privilegiare, laddove la contrattazione collettiva raggiunga tassi di copertura di oltre l'80%, l'autonomia collettiva come titolare della materia retributiva.

Essendo noi ben oltre questa soglia, se davvero il Governo vuole affrontare costruttivamente il problema del working poor, fornisca il giusto sostegno alla contrattazione collettiva realmente rappresentativa, costruendo il giusto quadro giuridico in grado di valorizzarne l'azione e garantirne il rispetto. Non si intervenga a gamba tesa, pregiudicando quei delicati equilibri che l'autonomia collettiva ha faticosamente conquistato nel corso della storia del nostro Paese.

È proprio con riguardo ai salari dei lavoratori del settore della vigilanza, per esempio, che sono recentemente intervenute alcune sentenze della Corte di Cassazione che hanno disapplicato il CCNL. Un punto di non ritorno?

Intanto sottolineiamo che non è stato disapplicato il Ccnl. Le sentenze hanno teso intervenire sull'aspetto retributivo dei servizi di sicurezza, un settore rispetto al quale va ripercorsa la storia di questo comparto. Prima che i servizi di sicurezza fossero regolamentati all'interno del Ccnl della Vigilanza il settore era di fatto un mare magnum nel quale si operava con qualsiasi tipologia di rapporto contrattuale, in cui la subordinazione rappresentava solo una componente, con molti autonomi e co.co.pro. Si tentò nel 2013 di perimetrare il

settore, stabilendo all'atto della sottoscrizione del Ccnl che la soluzione contrattuale raggiunta fosse un primo esperimento. Il Ccnl non è stato rinnovato per più di 7 anni, con un effetto di spiazzamento dei trattamenti economici applicati.

Detto questo crediamo si debba sempre partire da aspetti connessi al mercato, per esempio quanto la committenza sia disposta a pagare per questi servizi. Abbiamo notizia anche di Enti Pubblici che remunerano quelle attività attorno alle 10 euro ad ora lavorata; un compenso percepito dall'azienda che, oltre al costo del lavoro, sostiene anche altri costi fissi.

Certamente se il settore si qualifica ci saranno dei margini di miglioramento in termini retributivi. Contestualmente siamo impegnati a recuperare per queste categorie di lavoratrici lavoratori dei trattamenti retributivi maggiormente confacenti a garantire una retribuzione proporzionata e sufficiente, tanto è vero che nell'ultimo accordo di rinnovo abbiamo volutamente fatto inserire una clausola di raccordo relativa al consolidamento dei parametri acquisiti con l'avvio di un percorso di negoziazione, anche attraverso la creazione di tavoli di confronto che tengano in considerazione le dinamiche macroeconomiche ed inflazionistiche, tavoli che recentemente abbiamo attivato anzitempo per monitorare la congruità dei parametri ed individuare e apportare correttivi migliorativi sul piano salariale.

Come procede la negoziazione per il rinnovo del contratto nel settore del commercio? Quali gli elementi di maggiore tensione?

La Fisascat Cisl sottoscrive oltre 30 Ccnl. Abbiamo indetto per il 22 dicembre uno sciopero intersettoriale che riguarderà i contratti non ancora rinnovati del macrosettore terziario, quindi terziario, distribuzione servizi, distribuzione moderna organizzata e distribuzione cooperativa, e del turismo, a cui sono riconducibili i pubblici esercizi, le attività ricettive alberghiere, la ristorazione collettiva e commerciale e le agenzie viaggi e turismo, per una platea complessiva di 5 milioni di lavoratrici e lavoratori in attesa dei rinnovi contrattuali. Gli elementi di tensione riguardano la definizione di aumenti salariali adeguati che tengano conto dell'inflazione e delle condizioni economiche attuali, nonché la protezione dei diritti dei lavoratori in un contesto di cambiamenti e sfide nell'ambito del lavoro.

Le trattative sono giunte nelle ultime settimane a un punto di rottura; si fa fatica nell'ambito del terziario di mercato a far riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori da parte delle associazioni imprenditoriali firmatarie incrementi retributivi in linea con l'andamento inflazionistico che soprattutto nel 2022 ha colpito molto duramente.

I nostri settori sono settori di trincea in cui è complicato, come in pochi altri, tenere assieme gli interessi dei lavoratori con quelli delle aziende e dei datori di lavoro in quanto, non essendo settori che operano nella produzione piuttosto che nell'attività primaria, le aziende che vendono prodotti e servizi sono molto attente alle politiche di prezzo.

Gli incrementi contrattuali riconosciuti sottoforma di progressione dei minimi retributivi non possono che essere scaricati sul consumo. In una situazione in cui non sono mancati numerosi rincari che hanno colpito i prodotti destinati alla vendita, chi li distribuisce e li vende deve necessariamente preoccuparsi di non aumentarne i prezzi al consumo, un aggravio di costo che potrebbe comportare una riduzione del giro di affari e di ricavi, sia in termini relativi che in termini assoluti, sia a valore che in termini numerici, ma che sarebbe necessario invece per poter riconoscere ai collaboratori gli adeguati incrementi salariali allineati al costo della vita.

Nel passato più recente non sono frequenti gli scioperi durante le trattative per un rinnovo di un CCNL. Come si arriva a questa scelta strategica?

Gli scioperi durante le trattative per il rinnovo di un Ccnl non sono una scelta che prendiamo alla leggera. Cerchiamo sempre di raggiungere soluzioni attraverso il dialogo e il negoziato, considerando gli interessi di entrambe le parti. L'eventuale decisione di uno sciopero è il risultato di una valutazione ponderata delle circostanze, mirando a evidenziare le necessità dei lavoratori e a spingere per un accordo che rispetti le loro legittime aspettative.

Il conflitto fa parte della fisiologia dei rapporti nell'ambito delle relazioni sindacali; quando si è d'accordo si sottoscrivono le intese, quando le posizioni sono distanti e le organizzazioni sindacali e i lavoratori hanno necessità di schiodare i datori di lavoro e le associazioni imprenditoriali da posizioni preconconcette l'unico mezzo è quello della mobilitazione della categoria.

La Fisascat e la Cisl sono da sempre molto attente a ricorrere all'extrema ratio dello sciopero poiché sappiamo bene che ha un costo per le lavoratrici e i lavoratori. Se siamo stati indotti, noi che non ne abusiamo, a proclamare in maniera convinta una mobilitazione intersettoriale per i rinnovi dei contratti nazionali del terziario e del turismo, lo abbiamo fatto perché riteniamo che i lavoratori, rinunciando ad un giorno di paga, facciano un investimento per avere un incremento degno di questo nome e il più possibile in linea con l'andamento dell'inflazione.

Giorgio Impellizzieri

Assegnista di ricerca di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

✉ @giorgioimpe