



Documento sulle linee guida per le piattaforme di rinnovo dei CCNL del settore del Terziario e della cooperazione.

La definizione delle linee guida riguardanti la predisposizione delle ipotesi di piattaforma rivendicativa del Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio e Confesercenti), della Distribuzione Moderna Organizzata (Federdistribuzione) e della Distribuzione Cooperativa, assumono un grande valore per la UILTuCS in ragione del ruolo che le compete svolgere nel rapporto unitario e con le controparti.

Fermo restando che entro il prossimo mese di marzo, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati, occorre procedere all'invio delle richieste per il rinnovo dei contratti citati, con il presente documento è intenzione della UILTuCS offrire un contributo di merito circostanziato ai rinnovi contrattuali.

Premessa

Lo scenario socio economico di riferimento risulta essere condizionato da dinamiche di mercato in continua evoluzione e da provvedimenti legislativi di varia natura e livello che nel biennio 2020-2021 si propongono di produrre effetti positivi sul reddito disponibile delle famiglie, i consumi attesi e conseguentemente sulla dinamica della domanda interna. Resta altresì incerta la definizione di interventi normativi in materia di apertura degli esercizi commerciali nelle giornate di domenica e in occasione delle festività nazionali. Nello stesso periodo sono attese risoluzioni della Commissione Europea sulla promozione della contrattazione collettiva e sul rispetto del diritto dei lavoratori ad un'equa retribuzione, nonché sulla parità delle retribuzioni tra uomini e donne.

È possibile anche prevedere che le manovre di finanza pubblica degli anni a venire siano condizionate dalla necessità di ridurre progressivamente il debito e sostenere la crescita, recuperando risorse dalla spesa corrente. Previdenza e assistenza e, in generale le politiche di welfare, in questa ottica, potrebbero essere riviste a scapito delle condizioni di protezione sociale. Tutto ciò mentre cresce il "lavoro povero" ed aumentano le disuguaglianze.

I rinnovi contrattuali del Terziario e della cooperazione, strumenti di redistribuzione della ricchezza prodotta, in presenza di crescenti diseguaglianze di opportunità e reddito disponibile, si collocano altresì in un particolare momento per il Paese e per lo stesso settore. L'Italia fatica ad uscire da una situazione di perdurante basso livello di crescita; circostanza che anche per l'immediato futuro, condiziona l'andamento del mercato del lavoro e quello economico di molte aziende del commercio e dei servizi, siano esse innovative di servizio alle imprese o tradizionali al dettaglio.

I riflessi del lungo ciclo economico caratterizzato da debole crescita hanno costretto le imprese a rivedere le politiche commerciali e di sviluppo. Mutati i processi produttivi, si modificano anche quelli organizzativi: da un lato processi di terziarizzazione e di appalto di diverse attività riguardano ormai tutte le imprese di grande e media dimensione; dall'altro la diffusione del franchising, nelle sue diverse formule, diventa politica di sviluppo tanto delle multinazionali, quanto delle grandi cooperative di consumo.

L'evoluzione della rete distributiva cui stiamo assistendo, in questa fase, si caratterizza per fenomeni di cambiamento repentini.

La digitalizzazione sta diffondendosi ad alta velocità, impattando sulle attività amministrative e di servizio e introducendo servizi innovativi rivolti al cliente.

In questo ambito si colloca la crescita dell'e-commerce, realizzata con modalità diverse e per merceologie prevalentemente non alimentari. È ancora presto per prevederne l'evoluzione ma soprattutto occorre consapevolezza circa la rapidità di simili dinamiche.

Parallelamente le difficoltà del format ipermercati sono affiancate dal consolidamento della formula "di vicinato" che viene realizzato anche da nuove imprese distributive. Anche nel piccolo commercio al dettaglio politiche di aggregazione e una spinta alla qualificazione producono effetti positivi che ammortizzano evidenti difficoltà palesatesi a partire dal 2008.

A questa fase di rinnovi contrattuali ci avviciniamo partendo da un comune denominatore condiviso: la sostanziale congruenza delle normative contrattuali che ci apprestiamo a rinnovare.

Questo risultato che si è consolidato tra il 2015 e il 2018 grazie all'opera svolta dalle Organizzazioni Sindacali ed in particolare dalla UILTuCS, rappresenta un saldo approdo a cui non rinunciare. Tutto ciò in presenza del negativo fenomeno della frammentazione delle controparti e della proliferazione dei contratti collettivi di settore, per di più alcuni dei quali, sottoscritti da organizzazioni non rappresentative, che finiscono per abbassare i salari e indebolire le tutele dei lavoratori del settore.

Nella difficile ultima tornata contrattuale hanno prevalso esiti contrattuali uniformi in tutte le diverse articolazioni. Un risultato importante che non era affatto scontato.

In questo quadro occorre che i temi delle vertenze di rinnovo dei CCNL siano omogenei sia nelle finalità che si propongono, che nei modi attraverso cui s'intende dare ad essi realizzazione. Ciò partendo dalla necessità di preservare la complessiva omogeneità del tessuto contrattuale esistente, a partire dalle condizioni salariali

riconducibili ai parametri contrattuali in capo ai diversi livelli di classificazione. In questa ottica è necessario parificare i minimi tabellari tra i diversi CCNL.

Le tematiche

Salario e welfare contrattuale, part-time e terziazioni, lavoro domenicale e classificazione sono le tematiche principali sulle quali orientare le rivendicazioni, senza trascurare l'attenzione all'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro.

Salario e Welfare contrattuale

Anche se appare impegnativo trarre incrementi di masse salariali superiori a quelle raggiunte nei recenti rinnovi, non possiamo rinunciare a porre al centro delle nostre rivendicazioni la "questione salariale". La iniqua distribuzione della ricchezza e la diffusione del lavoro povero, che nell'ultimo decennio ha contribuito ad abbassare la disponibilità di reddito delle famiglie italiane, sono eventi che ci spingono a chiedere incrementi salariali significativi, anche al fine di far aumentare i consumi e favorire la crescita della domanda interna.

Sul versante del salario, definita una congrua e sostanziosa cifra, occorre valutare l'opportunità di realizzare un incremento del reddito disponibile degli addetti del settore, agendo tanto sulle retribuzioni tabellari, quanto sul welfare contrattuale.

Sul versante dell'assistenza sanitaria integrativa riteniamo siano maturi i tempi per procedere all'estensione delle coperture dei fondi ai familiari.

Appare necessario altresì ampliare la platea di adesione agli stessi dei lavoratori a tempo determinato.

Per quanto attiene la previdenza integrativa, posto che l'adesione ai fondi è demandata per legge alla volontà del singolo dipendente, in ragione della composizione demografica e della significativa diffusione del part-time tra i dipendenti cui si applicano i CCNL da rinnovare, riteniamo necessario incrementare le quote contributive attualmente previste.

Bilateralità e welfare Aziendale.

Riteniamo necessario stabilire priorità condivise sull'erogazione delle prestazioni al fine di arrivare ad erogare prestazioni omogenee sul territorio nazionale.

In questo ambito, l'elemento di garanzia previsto dai contratti collettivi nazionali potrebbe essere utilizzato anche per promuovere il welfare aziendale. Allo stesso tempo accordi territoriali o aziendali potrebbero destinare premi di produttività, in tutto o in parte, a prestazioni di welfare aziendale attraverso una piattaforma in capo alla bilateralità nazionale.

Lavoro domenicale/festivo e orari disagiati

Fermo restando la volontà di mettere in atto tutte le iniziative necessarie per modificare profondamente le norme legislative in essere che attengono alla liberalizzazione completa degli orari commerciali, rimarchiamo che nell'ultimo decennio le prestazioni disagiate dei lavoratori del settore sono aumentate e che anche l'obiettivo di conseguire, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, una più equa distribuzione dei carichi di lavoro, non è stato raggiunto.

Conseguentemente è doveroso chiedere la rivalutazione delle maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno) e del lavoro supplementare.

Mercato del lavoro e Terziarizzazioni

Per quanto attiene il mercato del lavoro è necessario definire norme contrattuali in favore della stabilità occupazionale in quanto obiettivo da perseguire in un contesto caratterizzato da elevata flessibilità e dal significativo ricorso a tipologie contrattuali che non consentono un reddito sufficiente, alimentando il fenomeno del "lavoro povero" (es. part time involontario).

La diffusione di terziarizzazioni ed appalti impone altresì la definizione di norme volte a tutelare l'occupazione coinvolta e il mantenimento dei trattamenti economici e normativi degli stessi lavoratori (clausola sociale).

Classificazione

In materia di classificazione si ritiene necessario provvedere ad una attenta attualizzazione dei profili professionali, anche in ragione dei mutati assetti organizzativi delle imprese.