

A tu per tu con la rappresentanza/21

Dove la crisi morde di più. I sindacati del terziario alla prova del Covid-19

A colloquio con Davide Guarini (Segretario generale Fist-Cisl)

A cura di Francesco Nespoli

La Fist-Cisl è la Federazione della Cisl che riunisce i sindacati del Terziario. Fiscat rappresenta i lavoratori dei servizi, inclusi i comparti tra i più colpiti dalla pandemia: quello del commercio e quello del turismo. La Felsa è la Federazione dei Lavoratori Somministrati, degli Autonomi e di c.d. atipici/parasubordinati. Tipologia, stando a tutti i dati disponibili, tra le più colpite dagli effetti occupazionali della pandemia. Ne abbiamo parlato con il segretario generale Davide Guarini.

Segretario, può darci qualche cifra per farci capire l'impatto della pandemia sui lavoratori che rappresentate e farci qualche esempio di mestieri tra i più interessati?

Certo. Una premessa: effettivamente questa crisi differenzia dalle precedenti perché ha impattato in maniera diversa da settore a settore. L'impatto più grande è stato proprio sui settori che hanno una maggiore esposizione al contagio degli addetti, ma anche dei clienti e di chi frequenta gli ambienti di lavoro. Il commercio, i servizi, il turismo, sono pienamente coinvolti da questa dinamica. Chi ne ha fatto ancor di più le spese è il settore ricettivo, la ristorazione, la ristorazione collettiva e commerciale. Dati negativi si sono avuti da un lato nella riduzione delle ore lavorate, che supera il 20%, dall'altro sulle posizioni lavorative che sfiorano un -4%. Parliamo di 350.000 unità secondo i dati statistici. Un impatto che si spiega anche col fatto che si tratta di settori

ad alta densità lavorativa di rapporti di lavoro a tempo determinato. Chi ne fa poi ulteriormente le spese sono le donne. E nei nostri settori abbiamo una quota di lavoro femminile molto alta, oltre il 65%. Tra le colf e badanti, che noi rappresentiamo, arrivano al 90%. Se poi guardiamo ai giovani, anche qui, noi abbiamo un'età media abbastanza bassa, soprattutto tra gli stagionali, che non sono stati riattivati e che non si sono in qualche modo consolidati nell'anno 2000-2021.

Un ulteriore problema è il fatto che, dall'inizio della pandemia, molti nostri settori subiscono degli *stop and go*. I dati economici non ci confortano. Nel primo quadrimestre si stima una contrazione rispetto ai consumi di 9 miliardi nel commercio e 5 miliardi nel turismo, turismo invernale, turismo legato alle città d'arte.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, nei nostri settori abbiamo osservato un calo dell'8% complessivo con andamenti opposti per lavoratori somministrati a tempo indeterminato, in aumento, e un andamento negativo invece sui somministrati a tempo determinato. Questi oltre ad avere meno contratti attivati hanno avuto missioni molto più brevi. Questa situazione, anche nella prospettiva del superamento del blocco dei licenziamenti, deve spingerci a condividere insieme alle nostre controparti strumenti che possano sostenere l'occupazione in questi settori e permettere la sopravvivenza delle imprese.

In questo contesto i vostri sindacati non sono fermi sulla difensiva, ma sono impegnati in alcuni tavoli di

rinnovo di CCNL. Al momento la principale vertenza aperta è quella del contratto del settore multiservizi, cioè pulizie e servizi integrati. Il rinnovo manca da quasi 8 anni. Come sta influenzando la crisi sanitaria su questa trattativa? Quali sono le vostre aspettative?

Sì, siamo impegnati anche nel tavolo della vigilanza privata, che da 5 anni non vede il rinnovo contrattuale. Poi abbiamo anche le trattative aperte sugli studi professionali. Ma venendo alla domanda sul multiservizi, credo che noi in questo frangente dobbiamo valutare cosa è successo: il settore del multiservizi è stato una scoperta per tanti. Noi ne avevamo consapevolezza. In questa situazione sanitaria, nella sua drammaticità, abbiamo avuto un riconoscimento di ruolo di un settore strategico, in particolare nella sanificazione degli ambienti, pubblici e privati. Perché abbiamo consapevolezza finalmente che la sanificazione è fondamentale per la convivenza e in particolare in campo sanitario, dove ci sono sempre di più servizi che vengono affidati alle professionalità del settore. Partecipando ad una iniziativa territoriale ho sentito una delegata in un suo intervento dire “devono smettere di chiamarci le donne delle pulizie. Noi siamo le signore delle pulizie”. Perché questo è il concetto. Una forte professionalità, una maggiore professionalizzazione del settore e un'acquisizione di maggiori competenze sono elementi che noi nel contesto contrattuale non dobbiamo sottovalutare.

Quindi credo che noi dobbiamo intanto intervenire sulla normativa, una normativa che deve tendere a ridurre la precarizzazione dei rapporti di lavoro in questo settore, deve tendere a una buona occupazione, un'occupazione qualificata anche attraverso la formazione degli addetti. E infine, certamente, un salario che sia confacente all'importanza del ruolo di questo settore. Noi contiamo che nel giro di pochi giorni, poche settimane pensando positivo, si possa giungere a un rinnovo. Anche considerando che la pandemia nel 95% dei casi non ha fatto perdere eccessivamente commesse o lavoro. Anzi in alcuni casi si è dovuto lavorare anche di più. C'è una sostanziale tenuta, in particolare nel settore sociosanitario, nella sanità, nell'assistenza.

Si tratta tra l'altro di un settore nel quale è facile spiegare a cosa serve il sindacato. Perché le imprese del settore pulizie/multiservizi operano in prevalenza tramite appalto e quando c'è un cambio d'appalto non esiste nessuna norma di legge che imponga all'azienda subentrante di riassumere il personale che ha perso il lavoro. È però è il contratto collettivo a dire qualcosa

e cioè che se le condizioni del nuovo appalto sono identiche a quello precedente, allora l'azienda subentrante si impegna ad integrare il personale impiegato da quella uscente. Altrimenti i sindacati e gli enti territoriali si riuniscono per trovare una mediazione. Le chiedo se funziona in generale e cosa possono fare comunque i sindacati, ex ante, per evitare il peggioramento delle condizioni per i lavoratori, di appalto in appalto.

Attraverso l'articolo 4 del contratto nazionale di lavoro c'è stata una regolamentazione, fortemente voluta dalle organizzazioni sindacali, perché il concetto in caso di cambio di appalto deve essere la continuità del lavoro, non la continuità del rapporto di lavoro. A pari condizioni non si discute. Quando invece ci sono condizioni diverse il sindacato deve entrare in campo per vedere se si riesce a cogliere l'obiettivo fondamentale della continuità. Quindi quello che noi dobbiamo fare è tendere ad individuare strumenti alternativi alla risoluzione del rapporto di lavoro. Purtroppo in questi anni, anche per effetto del concetto della *spending review*, abbiamo agito molto sulla riduzione dell'orario di lavoro, penalizzando alla fine purtroppo quello che è il reddito. Noi dobbiamo intervenire anche *ex ante*, finalizzare meglio gli strumenti per poter intervenire nella fase di elaborazione dei bandi, che però dovrebbero essere sottoposti ad alcune regole e direttive che derivano da elementi legislativi. C'è un forte dibattito sul codice degli appalti. Sempre più spesso viene messo in discussione perché viene inteso come un elemento che imbriglia l'autonomia aziendale. Noi crediamo che su questo molto ci sia da fare, intanto anche fra parti sociali cercando di agire sul piano contrattuale. Ma il concetto passa sempre dal fenomeno dell'offerta economicamente più vantaggiosa o dell'appalto al massimo ribasso. Noi non possiamo far passare il concetto del massimo ribasso, dobbiamo evidenziare, tener presente e prendere sempre a riferimento esclusivamente il concetto dell'offerente economicamente più vantaggiosa, aggiungo, mettendo in campo anche la cosiddetta clausola sociale, facendo riferimento ai contratti maggiormente rappresentativi. Su questo punto non siamo sufficientemente soddisfatti. Dobbiamo ancora lavorare, è fuori discussione. Ma la concorrenza fra le aziende non può basarsi sul contenimento del costo del lavoro o una riduzione del costo del lavoro che impatta esclusivamente sulle spalle dei lavoratori. Partendo certamente dal presupposto che in questi settori il lavoro è l'elemento di base e la forza lavoro in alcuni casi cuba per l'85/90% del costo.

Per i 600 mila addetti delle imprese di pulizia e servizi integrati è arrivato il contributo solidale straordinario dell'Onbsi che è l'organismo bilaterale del multiservizi. Prendo spunto per chiederle in generale quali sono gli aspetti maggiormente strategici che la bilateralità assume oggi nei vostri settori.

Noi crediamo che attraverso la bilateralità, quindi attraverso l'accordo pattizio - perché la fonte istitutiva della bilateralità è la contrattazione - si possa sempre di più e implementare strumenti che aiutano e sostengono il settore, quindi l'occupazione in un concetto di partecipazione. La dobbiamo valorizzare per la funzione strategica che può avere nel relativo settore dove di fatto è costituita. Credo che durante questa crisi, sia stata confermata un po' come carta vincente favorendo sia il sostegno occupazionale, sia la sopravvivenza delle imprese. La bilateralità al suo interno sviluppa l'assistenza sanitaria integrativa, sviluppa elementi che possono portare alla formazione e che vanno oltre i fondi interprofessionali, anche questi di natura bilaterale. Possiamo anche ragionare in alcuni casi di politiche attive, settoriali, per non disperdere le professionalità. E, perché no, la bilateralità può svolgere un ruolo cardine nel sostegno al reddito. In questo frangente abbiamo messo in campo anche interventi straordinari con diversi milioni di euro settore per dare supporto anche sul versante della salute e sicurezza, per l'acquisto di forniture di dispositivi individuali di protezione.

Altra grossa partita che si apre è quella del rinnovo del contratto del commercio. Qui parliamo di quasi 2 milioni e mezzo di lavoratori, ma siamo solo alle battute iniziali. È un contratto che ha una particolarità, cioè è un contratto confederale e non prevede confini di categoria ed è, di fatto, utilizzabile da chiunque nel terziario. Però nel settore si osserva una dinamica: studiando la contrattazione collettiva nel decennio passato attraverso i nostri Rapporti abbiamo osservato che nel terziario è in corso una tendenza alla “aziendalizzazione” dei contratti, con perimetri contrattuali e relativi contratti che li identificano che aumentano di numero. Come vede questa tendenza e qual è il contributo che deve giocare il sindacato in questo quadro?

Se traduciamo “aziendalizzazione” in “balcanizzazione” questo è un fenomeno fuori discussione. Quello del commercio è forse il primo contratto a livello nazionale come numero di addetti, perché ha una sfera molto ampia di applicazione. Un contratto *omnibus*. Quando è stato pensato proprio con la funzione di contenere il più

possibile il *dumping* contrattuale. Non c'è dubbio che il CCNL del commercio sia maggiormente rappresentativo e resti un punto fermo di riferimento per regolamentare i rapporti di lavoro nel settore del terziario, che è in costante espansione. Quindi è inevitabile che essendo un settore in costante espansione qualcuno si faccia venire l'appetito per inserirsi nel settore con ulteriore contrattazione. Ma dati alla mano nel terziario e commercio credo che al 98% degli addetti venga applicato il contratto TDS, quello sottoscritto con Confcommercio e Confesercenti. Poi si è inserita la distribuzione cooperativa e abbiamo poi la distribuzione moderna organizzata. Abbiamo poi una miriade di contratti che, messi insieme, da una nostra analisi rilevata dall'archivio dei contratti del CNEL, sono applicati a nemmeno 50.000 lavoratori. Quindi ancora il *dumping* è abbastanza contenuto, ma credo che qui serva un intervento regolatorio. Lo sappiamo perfettamente: solitamente questi contratti hanno delle norme molto più vantaggiose per il datore di lavoro e molto meno vantaggiose per gli addetti. Poi il nostro mestiere è di fare contrattazione, fare una contrattazione che si caratterizzi sempre di più per gli strumenti che abbiamo a disposizione, al di là della retribuzione. Penso al welfare e ad ulteriori iniziative. Credo si possa quantomeno iniziare a parlare nel settore, nel contesto della riforma degli ammortizzatori sociali, di fondi di solidarietà, e di strumenti per garantire e accompagnare il ricambio generazionale. Questo settore sempre di più si troverà ad affrontare anche crisi aziendali. In alcuni contesti, perché non ragionare di fondi propedeutici a questo cambio generazionale?

Quanto all'aziendalizzazione, il riferimento nella nostra analisi contenuta nel Rapporto sulla contrattazione collettiva nel 2020 era alle esperienze di quelle organizzazioni che vogliono dare rappresentanza ad una specificità di alcuni settori. Penso alla grande distribuzione moderna organizzata o alla ristorazione collettiva. Come inquadra questo fenomeno nel panorama che ci ha descritto?

Sì. Questo fenomeno esiste. Dovremmo tendere responsabilmente il più possibile a contenere la contrattazione, ad aggregare, quindi, ridurre i contratti nazionali di lavoro, dare al contratto nazionale di lavoro un elemento regolatorio complessivo, azzardo a dire “a maglie larghe”, perché poi nello specifico si può andare a fondo con la contrattazione aziendale. Almeno nella tornata contrattuale precedente, che è durata tanto tempo, troppo tempo, noi ci siamo trovati di fronte a qualche protagonismo corporativo di tipo datoriale che voleva

rimarcare i confini. Quindi abbiamo assistito nel contratto TDS alla scissione della grande distribuzione organizzata. Nel contratto del turismo, abbiamo assistito alle difficoltà di tenere il comparto in un contratto studiato per dare risposte ai vari settori. Quindi abbiamo visto il settore alberghiero/ricettivo andare per conto suo, la ristorazione e le agenzie viaggi fare altrettanto. Da un contratto siamo riusciti a farne tre. Questa frammentazione a mio avviso va recuperata, vanno recuperati gli aspetti divisorii di tipo associazionistico. Però noi oggi abbiamo il tema della rappresentanza. E se le organizzazioni sindacali che sottoscrivono un contratto sono rappresentative, chi sottoscrive un contratto di lavoro con le organizzazioni sindacali confederali in qualche modo acquisisce la rappresentanza del settore? La dico in maniera maldestra, ma ho l'impressione che questa sia una tendenza che matura. Invece bisogna superarla, perché si è rappresentativi se il contratto viene applicato e si rappresentano delle aziende che applicano quel contratto. E non solo, perché poi possiamo metterci il bollino di essere rappresentativi, sulla base dei dati che ho appena dato, che possono essere non esatti all'unità, ma credo siano molto vicini alla realtà perché sono ottenuti incrociando banca dati del CNEL e banca dati INPS.