

A tu per tu con la rappresentanza/34

## **Il settore del terziario e le sfide della contrattazione: aspetti salariali e di welfare**

A colloquio con Matteo Bocchese, segretario generale Fisascat Cisl Vicenza

a cura di Anna Marchiotti

### ***Quando e come ha capito che si sarebbe dedicato a tempo pieno al mondo delle relazioni sindacali?***

Io arrivo da un percorso di laurea triennale in scienze politiche e cooperazione allo sviluppo e successivamente da una laurea specialistica in politiche sociali e del lavoro in Ca' Foscari. Questo mi ha permesso di entrare in alcune tematiche, come il diritto del lavoro, previdenziale e sindacale e qui ho scoperto subito il mio interesse.

Nel frattempo, lavoravo anche come educatore in una cooperativa che si occupa di tossicodipendenze, alcolismo e dipendenze da gioco. Quindi, se da un lato nutro un interesse verso le politiche sindacali e del lavoro, dall'altro lato ho capito cosa volesse dire lavorare: il contratto nazionale, gli orari di lavoro, le problematiche presenti nelle cooperative sociali.

Mi sono così avvicinato a Cisl e Fisascat. Ho fatto il delegato e parallelamente un percorso di ricerca in Cisl a Vicenza. All'epoca il segretario a Vicenza era Gianfranco Refosco, che, con visione lungimirante, aveva creato un gruppo di giovani sindacalisti di cui io ho fatto parte.

### ***Rispetto a quando ha iniziato, da quando ha fatto il periodo di ricerca e il delegato, ci sono temi e sfide diverse che le organizzazioni sindacali devono affrontare?***

Durante il periodo di ricerca abbiamo lavorato sui giovani (gli under 35) e il lavoro. Posso dire che

quello che è emerso dalla ricerca si è rivelato poi negli anni successivi con il fenomeno delle grandi dimissioni di massa e con una ricerca sempre più "pesante" – confermato anche da quello che vedo oggi nelle aziende - non solo da parte dei giovani e non solo per richieste legate al salario, ma è una ricerca di qualità dentro i luoghi di lavoro. E la Fisascat si sta battendo sempre di più su questi temi, sia con la contrattazione integrativa, che con quella nazionale.

Un altro aspetto che vorrei sottolineare è che i settori che seguo sono caratterizzati da forte flessibilità. Si tratta allora di contrattare anche una flessibilità positiva che viene sempre più richiesta dai giovani (ma non solo), andando a regolamentare la flessibilità sfrenata che il mercato del terziario richiede.

### ***La richiesta di flessibilità è una delle trasformazioni del lavoro che ha potuto osservare?***

Questo c'era già, ma credo sia sempre più in aumento. Il fenomeno delle grandi dimissioni è un'altra trasformazione in atto. È certamente una conseguenza del post-Covid, del rilancio dell'economia e dell'industria, ma nel nostro settore abbiamo assistito ad un vero e proprio esodo dai settori del commercio, del turismo e del socioassistenziale privato verso settori dove la flessibilità d'orario è ridotta. Penso a quelle formule dove il lavoro è distribuito dal lunedì al venerdì, senza turni di sabato, di domenica o di notte e dove ci sono turni

predefiniti che permettono di organizzare i tempi di vita e di lavoro.

Queste trasformazioni non riguardano solo le mamme o le famiglie che hanno figli, ma anche i giovani o le persone che non hanno famiglia.

Ancora, anche lo smart-working, dove è possibile attivarlo, è uno schema di contrattazione ricorrente per Fisascat. Lo abbiamo regolamentato in più accordi, anche distinguendolo dal telelavoro. Su questo abbiamo un ritorno molto positivo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

### ***Rispetto ai settori che segue, quali possono essere le direzioni per orientare il futuro?***

Oggi, per esempio, si parla molto di salario minimo. Quello che noi riteniamo importante - oltre ai temi del work-life balance di cui accennavo poco fa - è certamente anche l'aspetto retributivo. Ci sono settori che hanno contratti nazionali fermi e su questo stiamo facendo mobilitazioni importanti a livello nazionale.

Dobbiamo però incidere anche con la contrattazione di secondo livello, soprattutto promuovendo la partecipazione. Io credo che la differenza tra salario minimo e contrattazione sia proprio la partecipazione, che si può gestire ed attuare solo attraverso la contrattazione, non con il salario minimo. Il salario minimo non dà infatti questa possibilità. Per questa ragione abbiamo inserito in molti contratti nazionali, regionali e provinciali organismi di partecipazione consultiva, partecipativa e gestionale. Anche quando promuoviamo forme di salario variabile stiamo parlando di partecipazione, stavolta economica.

Il problema nei nostri settori è che ci sono molte aziende che non possono - non che non vogliono - fare contrattazione di secondo livello. Ecco che qui entra in gioco la contrattazione territoriale, che permette di coprire i "buchi" che purtroppo si trovano in un contesto come il nostro fatto di tante piccole aziende "polverizzate". Su questo, io credo che sia necessario investire sul proselitismo. Dobbiamo comunicare meglio quello che sottoscriviamo. Ci sono tante realtà dove non arriviamo e che purtroppo non riescono ad usufruire delle possibilità che offre la contrattazione territoriale. Uno dei nostri obiettivi è quindi quello di arrivare il più possibile, non solo con la tecnologia, ma personalmente e fisicamente nei luoghi di lavoro.

### ***Rispetto ai settori che segue e al territorio vicentino, quali sono le necessità e i bisogni che emergono?***

Sicuramente nell'ampio settore del turismo (alberghiero, ristorazione ed esercizi pubblici) bisogna ancora (purtroppo) lavorare sull'emersione del lavoro nero/"grigio". È uno dei settori caratterizzati da forte vertenzialità. Su questo dobbiamo batterci anche a livello governativo.

Dall'altro lato, a livello generale, i bisogni sono quelli del salario e della conciliazione. Per quanto riguarda il salario, la necessità è quella di aumentare le retribuzioni, soprattutto in alcuni settori che spesso lavorano in appalto, come la vigilanza o il settore delle pulizie. Qui ci sono aziende ed enti pubblici che partecipano a gare d'appalto sempre più al ribasso e che, per aggiudicarsi l'appalto, devono abbassare molto i prezzi. E dove vanno a scaricare l'abbassamento dei prezzi? Sul costo del personale e dunque sui lavoratori e le lavoratrici.

Quando parlo invece della conciliazione intendo la possibilità di riconoscere ai lavoratori una flessibilità positiva per poter organizzare al meglio la propria vita privata. Il lavoro per noi è necessario, è importante ed è dignità, ma non è tutto nella vita delle persone. Per questo dobbiamo garantire ai lavoratori e alle lavoratrici di potersi realizzare anche nell'ambito privato e nella propria famiglia.

### ***Anche il tema degli appalti di cui mi parla è interessante. Non se ne parla spesso, ma agli appalti si associano talvolta situazioni di vertenzialità.***

È un tema importante. Per fortuna, però, laddove ci sono appalti, il sindacato è presente. Direi che riusciamo ad incidere.

Spesso nelle gare d'appalto vengono omessi degli articoli del contratto nazionale, le c.d. clausole di salvaguardia, che garantiscono la medesima anzianità di servizio, la retribuzione, le ore di lavoro nei passaggi dei lavoratori da un'azienda all'altra... Questo è un fattore su cui bisogna prestare molta attenzione. Nel cambio di datore di lavoro (e in alcuni settori un singolo lavoratore può cambiare moltissime aziende, come ad esempio accade negli ospedali) il rischio è quello di perdere dei pezzi - diciamo così - pur lavorando nello stesso cantiere. A volte accade che alcune aziende che acquisiscono l'appalto non siano così trasparenti rispetto alle storie retributive dei dipendenti. Accade quindi che i

lavoratori vengano assunti a condizioni peggiorative rispetto a quelle di partenza. Qui il sindacato deve (ma lo fa e direi anche in maniera puntuale) tutelare e difendere le clausole dei contratti e della legge.

### ***Il sindacato è dunque una sorta di sentinella...***

I contratti nazionali pongono delle regole stringenti per i contratti d'appalto. Cerchiamo sempre più, anche tramite i rinnovi, di mantenere un'elevata attenzione su questo tema. Ad esempio, l'azienda che acquisisce l'appalto è obbligata a comunicare il passaggio alle sigle sindacali firmatarie del contratto. Addirittura, nel contratto dei multiservizi, le aziende devono comunicare l'intenzione di effettuare il cambio d'appalto non a ridosso del passaggio (questo ci metteva in difficoltà nell'intervenire), ma con settimane di anticipo rispetto alla data prevista per il cambio. Poi, accade che alcune aziende non rispettino le procedure, ma allora lì interveniamo in supporto e per far rispettare i dettami del contratto nazionale.

***Prima mi parlava di luoghi come quello dell'ospedale. Ecco, io immagino che all'interno dell'ospedale convivano lavoratori e lavoratrici con mansioni e appartenenze diverse. C'è chi è dipendente della pubblica amministrazione e c'è chi è dipendente privato addetto alle pulizie (magari assunto da un'azienda in appalto). Convivono quindi categorie sindacali e CCNL diversi. Cosa ne pensa?***

Come Cisl, stiamo discutendo ormai da anni sull'importanza di una contrattazione di sito o integrata, dove, quando si entra in un luogo come un ospedale o un sito lavorativo, tutti i lavoratori (e indipendentemente dal contratto nazionale che viene applicato) sono equiparati e con le stesse garanzie. Il nostro obiettivo è quello di lavorare in una logica di intercategorialità. Ossia, se c'è una contrattazione di secondo livello per i lavoratori della pubblica amministrazione, allora ci deve essere una contrattazione di secondo livello anche per gli addetti alle pulizie, per i lavoratori del servizio mensa o per chi è occupato nella vigilanza. Queste sono tutte aziende in appalto o addirittura in subappalto. Per noi questi lavoratori devono avere la stessa dignità degli altri. A questo proposito, direi che ci sono già delle esperienze importanti.

### ***Per esempio?***

Ad esempio, con la Fim abbiamo attivato in un'occasione un'azione sindacale congiunta. In un ospedale era presente un servizio di manutenzione che applicava sia il CCNL Metalmeccanico sia il CCNL Multiservizi, coinvolgendo di fatto noi di Fisascat e i colleghi di Fim. In quel caso abbiamo deciso di metterci assieme, abbiamo nominato le RSU/RSA e siamo partiti con un'attività sindacale congiunta, sia di informazione sindacale sia di contrattazione di secondo livello.

Abbiamo poi progetti di intercategorialità anche con i colleghi di Funzione Pubblica (categoria sindacale di Cisl che si occupa del pubblico impiego). Già a livello nazionale ci sono vari CCNL del socioassistenziale che sono firmati da entrambi. Per esempio, vorremmo andare assieme in assemblea con un volantino congiunto, cercando di capire - anche per il futuro - come gestire la titolarità degli iscritti. Ci troveremo sempre più a dover ragionare su questi aspetti (anche internamente come Cisl) per fare in modo che le persone che lavorano in ospedale, anche se con contratti diversi, si sentano iscritte alla Cisl, che sia Funzione Pubblica, Fisascat o Fim. E il lavoratore o la lavoratrice deve avere la stessa dignità e le stesse tutele sia che sia addetto alle pulizie, medico o che sia operatore socio-sanitario.

***Dal Suo punto di vista, la contrattazione di secondo livello può avere un impatto, oltre che economico, anche sociale sul territorio?***

Assolutamente sì e già ce l'ha. Con questo intendo dire che la contrattazione di secondo livello, oltre a migliorare le condizioni economiche, può avere molti altri obiettivi. Non penso solo alla contrattazione sociale che fanno i pensionati con i Comuni e con le Asl, ma anche alla contrattazione territoriale/aziendale che può migliorare le condizioni dei lavoratori, tenendo a mente che sono anche cittadini.

Legato a questo aspetto, noi stiamo lavorando molto anche sulla Agenda 2030, inserendo all'interno dei rinnovi dei contratti integrativi (aziendali o provinciali) anche aspetti che riguardano l'ambiente. Così si migliorano o si gestiscono le situazioni aziendali, ma si fa del bene anche per l'ambiente e quindi per tutta la collettività.

Dal mio punto di vista, contrattazione territoriale significa anche contrattazione “sociale”, perché è a beneficio del territorio. Infatti, se il contratto introduce il salario variabile aggiuntivo per i lavoratori, io mi auguro che questo venga distribuito sul territorio (anche se ciò non sempre potrebbe avvenire in un mondo così globale e interconnesso come quello di oggi). Io credo che se in un'azienda firmiamo contratti che fanno del bene ai lavoratori da un punto di vista economico, sociale ed ambientale, penso che stiamo facendo del bene anche nel territorio.

***Mi ha parlato della contrattazione sociale - ed è un tipo di contrattazione che tocca aree, come quelle del sociosanitario, che si intrecciano con il lavoro della categoria sindacale alla quale appartiene - Le chiederei se secondo Lei ci sono punti di contatto tra la contrattazione sociale e quella territoriale? O sono due forme contrattuali parallele e diverse?***

È una bella domanda! Secondo me ci sono punti di contatto. Penso per esempio all'aspetto che riguarda la sanità integrativa e la previdenza complementare, che già a livello nazionale spinge per dare delle risposte laddove il pubblico non riesce ad arrivare. Con la contrattazione aziendale si può incidere molto su questi due aspetti e su forme di assicurazione per tutelare possibili situazioni di non autosufficienza per i lavoratori. Anche qui, è importante responsabilizzare l'azienda, affinché si faccia carico dei bisogni e delle necessità dei suoi lavoratori, non lasciando il sistema pubblico da solo. Si parla di welfare contrattuale che integra il welfare pubblico. Su questo riteniamo che i diversi sistemi di welfare non debbano andare ognuno per la propria strada: il welfare pubblico deve esserci e deve essere potenziato, ma a questo si possono affiancare - ad integrazione e non a sostituzione - forme di welfare che nascono dalla contrattazione territoriale e aziendale.

Un ultimo esempio è il tema del *Long Term Care*. In alcuni accordi aziendali stiamo introducendo (non senza difficoltà) questa forma assicurativa per dare un beneficio ai lavoratori, ma anche per responsabilizzare le aziende su situazioni che potrebbero accadere in futuro, proprio come accennavo prima.

***Un'ultima domanda: quali suggerimenti si sente di dare ad un giovane che vorrebbe entrare a far parte del mondo delle relazioni sindacali?***

Se guardo alla mia esperienza, direi che bisogna appassionarsi e buttarsi. C'è bisogno di giovani! Fortunatamente la Cisl di Vicenza sta facendo un buon lavoro (e lo ha fatto anche negli anni passati) sui giovani. Il nostro problema è però quello di farci conoscere per quello che facciamo. Riusciamo a contrattare, ma non sempre riusciamo a comunicare quello che facciamo. Ho visto che laddove viene fatto ci sono però dei ritorni positivi.

Io credo che dobbiamo stare in mezzo ai giovani, perché i giovani appassionati e motivati ci sono. Soprattutto in Cisl, i giovani non vengono lasciati soli. Ciò che mi ha avvicinato a Cisl, oltre ai valori, è stato proprio l'investimento in formazione di qualità. Questa è stata la mia esperienza e per questo direi ai giovani di avvicinarsi alla Cisl, perché è un'organizzazione attenta a questi temi e che accompagna la crescita professionale delle persone con percorsi formativi di alto livello.

***Anna Marchiotti***

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro  
ADAPT, Università degli Studi di Siena

✉ @Marchiotti\_Anna