

## In evidenza

FILCAMS-CGIL  
FISASCAT-CISL  
UILTuCS-UIL

**Piattaforma per il  
rinnovo del CCNL  
Terziario,  
Distribuzione e  
Servizi  
CONFCOMMERCIO**

*pag. 12*

## Per saperne di più

Per approfondimenti e documentazione si veda la voce **Terziario e servizi**, in **Indice A-Z**, al sito [Adapt/Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"](http://Adapt/Centro Studi Internazionali e Comparati ).

## CONFCOMMERCIO

# Scenari e prospettive del terziario: mercato, consumi, lavoro

*Entra nel vivo la trattativa per il rinnovo del contratto del commercio. Un contratto tra i più importanti se si considera il peso e il ruolo attuale del settore dei servizi che, per circa il 65%, contribuisce alla creazione di ricchezza del nostro Paese. Un recente convegno organizzato da Confcommercio – al fine di impostare sul giusto binario il confronto con il sindacato – ha evidenziato, in particolare, la necessità di sostenere lo sviluppo di questo settore attraverso*

*un miglioramento della produttività, mettendo in moto un circolo virtuoso: più concorrenza, prezzi più bassi, rilancio dei consumi, nuovi posti di lavoro.*

*Un'esigenza molto sentita, tanto dalle imprese che dai lavoratori.*

*In attesa di raccogliere eventuali contributi sindacali si pubblicano su questo bollettino le relazioni presentate al convegno di Confcommercio del 28 febbraio 2007 e l'intervento finale di Carlo Sangalli.*

## All'interno:

### La ripresa c'è ma è ora il momento di agire

*di Carlo Sangalli*

*pag. 2*

### Serve avviare una riflessione sul settore, sul mercato e sul lavoro

*di Francesco Rivolta*

*pag. 3*

### Il mercato del lavoro tra proposte di riforma e rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

*di Michele Tiraboschi*

*pag. 6*

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: [bettoni.marina@unimore.it](mailto:bettoni.marina@unimore.it)

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito: [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)  
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: [csmb@unimo.it](mailto:csmb@unimo.it)

# La ripresa c'è, ma è ora il momento di agire

di Carlo Sangalli

Anzitutto, grazie a tutti gli autorevoli partecipanti a questo incontro. È un grazie non rituale, perché, pur nella diversità delle posizioni emerse, mi sembra di poter dire che ci sono stati punti di convergenza importanti rispetto alla tesi di fondo che, come Confcommercio, oggi abbiamo voluto offrire alla discussione.

La tesi, la nostra tesi, è, peraltro, semplice e nota. C'è un po' di ripresa: è vero ed è un bene. Ma sarebbe sbagliato, rispetto alla ripresa che c'è, un approccio passivamente ottimistico. Al contrario, se ripresa c'è, allora è questo il momento per agire.

È, cioè, il momento di mettere in campo scelte e riforme che consentano al Paese una crescita stabile e anche più robusta.

Scelte e riforme che mettano al centro degli impegni – del Governo, del Parlamento e delle forze sociali – i problemi di lungo periodo dell'economia reale del Paese, sciogliendo i nodi delle tante questioni che rendono l'Italia troppo fragile nello scenario della competizione globale.

L'ultima riprova l'abbiamo avuta l'altro ieri. Ci siamo

piazzati al ventunesimo posto nella graduatoria europea che misura quanto ciascun Paese dell'Unione ha fin qui fatto per il conseguimento degli obiettivi dell'Agenda di Lisbona.

Riforme, dunque. Riforme e ancora riforme. Per sciogliere i nodi della crescita lenta e della competitività difficile.

È questo il solo modo per iniziare a costruire, da oggi, un futuro migliore: per le imprese e per i lavoratori, per le famiglie e per le nuove generazioni.

Nella storia, anche recente, del Paese, ci sono state, del resto, altre occasioni in cui ciò è stato fatto.

È stato fatto con il cuore di quella

concertazione – la politica dei redditi – grazie alla quale l'Italia seppe reagire, nei primi anni Novanta, ad una drammatica situazione finanziaria e grazie alla quale, ancora, siamo poi riusciti a conquistare il traguardo dell'ingresso nell'Eurozona dell'euro.

Con questa stessa "responsabilità collettiva" – per dirla con le parole significativamente usate, qualche settimana fa, dal Governatore Draghi – oggi dobbiamo misurarci con le sfide della competitività e della produttività.

Dunque, per quel che ci riguarda, come ieri non siamo stati affrettatamente "declinisti", così oggi non siamo ingenuamente e passivamente ottimisti.

Invece, ieri come oggi, noi poniamo un problema e, al contempo, segnaliamo un'opportunità.

Il problema di una concertazione che sia più attenta a ciò che il mondo dei servizi rappresenta nell'economia e nella società italiana, perché le imprese che vi operano sono, appunto, una straordinaria opportunità di crescita e di occupazione.

Lo sono state in anni congiunturalmente difficili ed

ancora di più potrebbero esserlo se ora, profittando di quel tanto di ripresa che c'è, su di esse si decidesse di investire.

Di investire – badate bene – non facendo ricorso al consueto e ormai vetusto armamentario degli incentivi a carico della spesa pubblica.

Di investire – invece – in termini di attenzione politica, di politiche pubbliche, di riforme.

Perché è così che va perseguito l'incremento della produttività dei servizi come motore fondamentale per una crescita più stabile e più duratura.

Perché è così che si contribuisce allo sviluppo di una domanda delle famiglie a tutt'oggi troppo debole

e allo stesso incremento del reddito pro-capite.

Sono questioni, del resto, che ha benissimo tratteggiato, nella sua relazione introduttiva, Francesco Rivolta che, come Presidente della nostra Commissione Sindacale, ha promosso l'organizzazione di questa mattinata di discussione e di approfondimento, con una felice intuizione di cui lo ringrazio.

Lo ha fatto, lo abbiamo fatto, nel momento in cui si apre il confronto per il rinnovo di un contratto collettivo fondamentale come quello del terziario – che interessa quasi due milioni di lavoratori – esattamente per dire, pubblicamente e con senso di responsabilità, che quella della crescita della produttività è oggi la sfida fondamentale che le imprese dei servizi vogliono affrontare e vincere.

Per affrontarla e per vincerla, però, abbiamo la necessità che questa responsabilità sia condivisa e fatta propria da tutti: dalle grandi Confederazioni Sindacali, dal Governo e, in maniera *bipartisan*, dalla politica.

È, allora, una responsabilità delle parti sociali che, insieme e attraverso lo scambio contrattuale, devono definire una dinamica salariale in linea con la realtà del mercato e costruire e governare una flessibilità organizzativa e di orario coerente con la riconosciuta centralità – ricorro alla formula di Rivolta – del "consumatore come cliente".

Lasciamo – lo dico, in particolare, al Ministro Damiano che ringrazio per aver voluto essere con noi in una giornata politicamente così delicata – che siano le parti sociali, nella loro autonomia, a confrontarsi, nella concretezza degli assetti contrattuali, sul grande tema della flessibilità.

Tanto più laddove, come nel mondo dei servizi, questa flessibilità è condizione strutturale della capacità delle imprese di rispondere alle attese ed alle esigenze dei consumatori.

Non a caso, del resto, tra i pochi miglioramenti registrati dall'Italia nella classifica europea che prima

**Riforme, dunque.  
Riforme  
e ancora riforme.  
Per sciogliere  
i nodi  
della crescita lenta  
e della  
competitività  
difficile**

ricordavo, stanno il miglioramento dell'occupazione e la maggiore flessibilità nel mercato del lavoro. Così pure, è responsabilità delle parti confrontarsi e decidere sull'architettura della contrattazione, evitando di ritrovarci in uno stato di negoziazione permanente e senza soluzione di continuità, con più livelli che, per così dire, cercano di rubarsi spazio l'uno con l'altro.

Per noi, è arrivato il tempo di una "manutenzione straordinaria" del sistema di contrattazione figlio del protocollo d'intesa del 1993.

Anche su questo, infatti, ci giochiamo tutti insieme – imprese e lavoratori – la possibilità di lavorare di più e meglio, cioè con maggiore produttività, ridistribuendola, come è giusto, quando poi essa esplica i suoi effetti.

In tutto questo, ovviamente, il Governo non è, comunque, un semplice spettatore.

È un attore fondamentale: sia per la determinazione delle variabili macroeconomiche di riferimento, a partire dal tasso d'inflazione programmata, sia per le finalità redistributive della leva fiscale e per gli indirizzi in materia tariffaria.

Lo è per una dinamica salariale del pubblico impiego, che deve essere saldamente ancorata – anche in questo caso – agli incrementi di produttività della funzione pubblica e per le grandi politiche pubbliche in materia di sviluppo e di spesa sociale.

Sapendo che, piaccia o non piaccia, non possiamo, come Paese, continuare a concederci il lusso di non risolvere il "cortocircuito" tra una crescente spesa pubblica e una crescente pressione fiscale.

Benissimo, dunque, contrastare e recuperare evasione ed elusione. Senza cadere, però, nella trappola ideologica della ricerca degli imputati sociali di una patologia che, invece, investe trasversalmente tutta l'economia e tutta la società italiana.

Ma, francamente, sarebbe arrivato il momento di affrontare e risolvere anche questo "cortocircuito".

Componente fondamentale della spesa pubblica è la spesa sociale. È bene che si investa in sicurezza sociale, perché essa è fattore di coesione ed anche di competitività di sistema. Ma non possono esserci dubbi sul fatto che bisogna anche spendere bene.

Anche qui, è questione di responsabilità. Delle forze sociali e delle forze politiche, come del Governo. Perché ammortizzatori sociali e nuove tutele – l'altra faccia della flessibilità strutturale e sostenibile – devono, soprattutto, puntare alla qualificazione professionale e al reimpiego.

Perché il sistema previdenziale deve necessariamente fare i conti con il costante allungamento della speranza di vita e con l'urgenza di mettere rapidamente a regime la previdenza integrativa, frutto dello smobilizzo del TFR.

Così stanno le cose. E, dunque, è davvero così drammatica l'ipotesi di potere accedere alla pensione di anzianità, nel 2014, a 62 anni di età?

Mentre molte ipotesi vengono avanzate, io dico, allora, una cosa molto semplice: facciamo i conti.

Chiariamo al Paese che qualsiasi ipotesi costa: finanziariamente e in termini sociali.

Costano le alternative allo "scalone" e, soprattutto, costa davvero troppo accantonare la revisione dei coefficienti pensionistici.

A meno che, ovviamente, non si pensi che, ancora una volta, a pagare debbano essere le generazioni che verranno.

Per questo, per tutto questo, occorre un Governo stabile e in grado di assicurare una governabilità di qualità. Quella che nasce da

maggioranze parlamentari adeguate e, soprattutto, da intese programmatiche di maggioranza coerenti con le sfide che attendono il Paese.

E, dunque, non mi sembrano che possano esserci dubbi: fra tanti nodi, quello della riforma elettorale è, oggi, uno dei più urgenti. Anche rispetto a questo nodo, si misurerà la responsabilità delle forze politiche nei confronti del Paese.

Anche se – lasciatemelo dire – non esistono riforme elettorali perfette e, da sole, le riforme elettorali non bastano.

Ci vuole ancora qualcosa di più. La volontà di fondare l'alternanza tra gli schieramenti su un concetto – e qui confesso il mio debito nei confronti della lezione di De Gasperi – della democrazia come bene profondo, della democrazia come somma e non come sottrazione.

Per questo, le poche, grandi riforme fatte fin qui nel nostro Paese – dalla riforma del mercato del lavoro, frutto del "pacchetto Treu" come della legge Biagi, alla riforma della previdenza, frutto delle norme Dini come dell'intervento di Maroni – meritano, come sempre, di essere costantemente verificate e discusse.

Ma per fare di più e di meglio. Non per tornare indietro.

Carlo Sangalli  
Presidente di Confindustria

## Serve avviare una riflessione sul settore, sul mercato e sul lavoro

di Francesco Rivolta

Questa iniziativa, per noi di Confindustria, rappresenta un primo passo di un percorso di segno nuovo che vogliamo proporre ai nostri interlocutori istituzionali e sindacali.

Le due importanti relazioni che seguiranno (di Y. Gutgeld e M. Tiraboschi, *N.d.R.*) affronteranno sia il peso e il contributo che il nostro settore può e deve dare allo sviluppo del Paese, sia come le proposte di riforme legislative e lo stesso rinnovo del contratto di lavoro possono incidere profondamente, in positivo o in negativo,

sulle prospettive di crescita del nostro settore e quindi dell'economia più in generale.

La tavola rotonda, crediamo saprà proporre un confronto aperto e costruttivo sui nostri ragionamenti e, insieme all'intervento del Ministro del Lavoro, ci aiuterà ad arricchire la nostra riflessione consentendoci di entrare a pieno titolo nel dibattito in corso riprendendo un ruolo propositivo.

L'intervento del Presidente Sangalli infine avrà il compito di indicare non solo il percorso, ma anche la determinazione e la volontà

di perseguire un nuovo corso che consenta un rinnovato protagonismo alla nostra Confederazione, restituendole un ruolo centrale nella concertazione con Governo e Parti Sociali.

Questo convegno risponde a due esigenze fondamentali.

Innanzitutto serve per avviare una riflessione sul settore, sul mercato e sul lavoro cercando, attraverso il confronto con le parti sociali e le Istituzioni, di guardare avanti e di approfondire quelle che dovrebbero essere le risposte concrete e necessarie allo sviluppo del nostro comparto nell'economia del Paese.

In secondo luogo è utile per comprendere se, insieme ai nostri partner sociali e al Governo, nel rispetto dei reciproci ruoli, saremo capaci di individuare le priorità, consolidando e costruendo nuovi strumenti efficaci per accompagnare la crescita.

E tutto questo in un contesto economico, politico e legislativo complesso.

È certamente vero che il 65% del PIL in Italia è generato dalle aziende di servizi. In Italia l'industria pesa solo il 22% mentre i servizi (commercio, turismo, costruzioni, *utilities*, professioni e servizi pubblici) costituiscono la maggioranza del complesso delle attività e dei nuovi posti di lavoro. L'insieme di Commercio e Turismo incide quanto l'intera industria.

L'industria italiana, nei prossimi anni, sarà sempre più impegnata a completare il processo di delocalizzazione della produzione, che comporterà un decremento dei livelli occupazionali.

I servizi non delocalizzano e inoltre hanno una elasticità al prezzo molto forte.

Il contenimento dei prezzi è fondamentale per lo sviluppo dei servizi. La vera chiave della crescita sta quindi nel miglioramento della produttività dei servizi stessi.

Per rilanciare i servizi però occorre mettere in moto un circolo virtuoso: più concorrenza, maggiore produttività, prezzi più competitivi, rilancio dei consumi, nuovi posti di lavoro.

Il mercato nazionale ha registrato

negli ultimi 15 anni un crescente decremento dei consumi commercializzabili (alimentari e non alimentari), che continuano ad avere un'evoluzione inferiore a quella dei consumi totali delle famiglie.

Tale situazione conferma il *trend* negativo che ha portato i consumi commercializzabili al 25% del totale mentre nel 1991 rappresentavano il 39% dei consumi stessi.

Sono invece cresciute, sempre sul totale dei consumi, le spese per i servizi (acqua, luce, gas, affitti, trasporti, assicurazioni); così come sono cresciuti i consumi per il tempo libero (viaggi, alberghi, ristoranti, spettacoli, cura della persona).

Tale situazione ha imposto alle aziende del settore, per mantenere le quote di vendita, un incremento delle attività promozionali con un conseguente decremento dei prezzi e dei margini commerciali.

Questo scenario ha messo in evidenza l'estrema criticità di gestione alla

quale devono far fronte le aziende e tra queste, in particolare, quelle con costi strutturali elevati.

Se a ciò si aggiunge che i costi delle tariffe e dei servizi hanno subito incrementi sempre maggiori si giunge alla conclusione che l'unico costo variabile, non in termini assoluti, ma in termini di flessibilità delle ore lavorate, è il costo del lavoro, voce che peraltro ha subito incrementi significativamente superiori al tasso di inflazione per effetto degli ultimi rinnovi contrattuali.

Gli stessi provvedimenti fiscali del Governo, pur dettati dalla comprensibile necessità di una politica di controllo delle variabili finanziarie, finiscono per incidere pesantemente sulle risorse delle imprese distributive.

Già gravate da un eccessivo carico di imposte a causa dell'incidenza dell'IRAP che le colpisce pesantemente per la loro vocazione *labour intensive*, possiamo dire che i recenti provvedimenti innalzeranno ulteriormente la pressione fiscale di circa due punti.

Questo frenerà ulteriormente la capacità di investimento del setto-

re, considerando che le imprese di capitali, contrariamente alle CO-OP, non godono di alcuna riduzione fiscale e non hanno la possibilità di raccogliere denaro presso i propri clienti.

Si è quindi aperta una fase che ha come obiettivo la sopravvivenza o meno di molte imprese; queste ultime, alle prese con la necessità di contribuire, con rilevanti sacrifici economici e gestionali, al contenimento dei prezzi di vendita così come al miglioramento complessivo della produttività del sistema economico nazionale, non potendo ridurre il costo unitario del lavoro sono costrette ad utilizzare forme incisive di flessibilità organizzativa.

Il settore quindi, rispetto al passato, sta progressivamente moderando la sua potenzialità in termini di generazione di nuova occupazione, dovendo ricercare anche in questo ambito recuperi di efficienza che possano consentire alle imprese, nella situazione attuale, di proseguire la loro attività.

Da ciò emerge una differente realtà che rappresenta le due facce della stessa medaglia (il mercato): la prima maggioritaria costituita da aziende di piccole dimensioni che rimangono sul mercato principalmente grazie a sacrifici costanti e spesso per la notevole quota di impegno familiare, non mancando casi estremi che arrivano a sviluppare una politica di flessibilità dei costi a volte "fantasiosa" o in alcuni casi anche non "visibile" (stime accreditate evidenziano un 24% di economia sommersa in Italia); la seconda rappresentata dalle aziende di medie o grandi dimensioni che devono gestire costi elevati e rigidi e devono necessariamente razionalizzare le prestazioni con riflessi a volte negativi nella gestione del servizio al cliente.

Tali imprese, paradossalmente, rappresentano un riferimento rivendicativo per le Organizzazioni Sindacali nonostante le maggiori tutele previste.

Questa situazione inconsapevolmente ha reintrodotta nel nostro settore degli squilibri sul versante dei costi del lavoro, con distinzioni non solo territoriali, ma legate alle diverse realtà d'impresa dello stesso comparto.

In questo scenario difficile, ma anche ricco di opportunità da cogliere, noi segnaliamo a tutti i no-

**Guardare avanti  
e approfondire  
quelle che  
dovrebbero essere le  
risposte concrete e  
necessarie allo  
sviluppo  
del nostro comparto  
nell'economia  
del Paese**

stri interlocutori un percorso possibile e individuamo alcune premesse di fondo.

Al Governo noi indichiamo come indispensabile il nostro coinvolgimento nella concertazione.

Concertazione che per noi significa coinvolgimento congiunto di tutti i soggetti interessati e non essere chiamati a riconoscere accordi già sottoscritti in tavoli a tre tra Governo, Sindacati e Confindustria come avvenuto con i recenti accadimenti sulla finanziaria.

La nostra non è solo una richiesta derivata dal peso del comparto, ma è soprattutto necessaria per l'apporto costruttivo e innovativo che, come confederazione, possiamo dare nella costruzione di una nuova cultura di sistema.

E, in questo contesto, noi non ci limitiamo a chiedere con forza lo sviluppo di ogni iniziativa idonea a ridurre gli oneri che gravano sulle imprese e che ci metta nelle condizioni migliori per realizzare una crescita che non è solo economica ma anche occupazionale, ma chiediamo il mantenimento ed il perfezionamento di una legislazione del lavoro che, tenendo conto delle nostre specificità, sviluppi e consolidi livelli di flessibilità adeguati e rispondenti al nostro settore.

E l'effetto traino che lo sviluppo del nostro settore può avere sull'economia in generale è certamente decisivo.

Flessibilità per noi non è sinonimo di precarietà. Per noi è una cultura, una modalità organizzativa indispensabile da cui non si può prescindere. È anche uno strumento fondamentale per combattere il lavoro nero.

Non intendiamo avviare momenti di confronto limitati alla tipologia dell'offerta di lavoro o alle percentuali di utilizzo dei singoli istituti contrattuali; occorre una riflessione complessiva, occorre cominciare a riflettere ad esempio anche sulla flessibilità in uscita, accompagnandola, ovviamente, con una riforma degli ammortizzatori sociali volta ad implementare strumenti di sostegno efficaci, per consentire un'effettiva mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro.

Gli ammortizzatori sociali nella nostra visione devono svolgere un ruolo di accompagnamento e sostegno al lavoratore, mentre fino ad oggi sono spesso stati utilizzati solo in una logica di accompa-

gnamento all'uscita (vedi prepensionamenti o mobilità lunga).

Verso questa direzione ci orienta anche il Libro Verde dell'Unione Europea che richiama gli Stati membri ad adottare forme di flessibilità più ampie, in un sistema di Welfare più efficace. Se la politica europea costituisce per il nostro Paese un riferimento forte non ci possiamo sottrarre ad una riflessione seria sul nostro Welfare.

In questo contesto anche le istituzioni locali e le parti sociali, gli Enti Bilaterali ed i Fondi di comparto possono giocare un ruolo costruttivo e positivo.

È di questi giorni l'importante accordo concluso a Milano tra il Comune e le Organizzazioni Sindacali che segna un primo passo in questa direzione.

In particolare poi per noi è fondamentale mettere al centro del nostro lavoro il consumatore inteso come cliente.

Le innovazioni che in tema di cultura e qualità del servizio abbiamo saputo costruire in questi anni rappresentano un esempio importante del contributo che potremmo dare nello sviluppo anche di altri settori pubblici e privati.

Noi auspichiamo un modello di relazioni sindacali costruito sempre più sulle specificità del nostro settore e sulla centralità del consumatore, evitando e superando modelli importati soprattutto dal comparto industriale.

Questo perché al centro di tutto per noi non c'è solo l'atto del consumo ma anche tutto quello che lo rende possibile: il luogo, il contesto, la qualità del servizio, il tempo, ecc.

L'atto di vendita si compie e si mantiene nel tempo se tutto funziona come desiderato dal cliente. Sono le sue aspettative e le sue scelte che determinano i risultati economici delle nostre aziende.

Tutto questo, però, mette il luogo e tutto quello che ci sta dentro e intorno al luogo stesso in relazione con chi lo frequenta rendendo il cliente il soggetto intorno al quale ruotano le politiche, i servizi collegati, la qualità e la disponibilità delle persone che interagiscono

con lui, compresi i collaboratori.

Se al centro del nostro lavoro mettiamo il cliente e le sue aspettative dobbiamo saper riscrivere priorità, comportamenti, atteggiamenti, tempi e modalità di lavoro.

Ed è per questo che noi pensiamo che il prossimo rinnovo del contratto dovrà rappresentare, prima di tutto, un momento di chiarimento sul ruolo e sulla cultura sindacale necessaria a guidare questa nuova fase.

In passato ci sono state occasioni in cui Confcommercio insieme a Fisascat, Filcams e Uilucs hanno saputo comprendere e cogliere i momenti decisivi e percorrere con coraggio strade innovative.

Non ci sembra, da una prima lettura della piattaforma sindacale di categoria, che questa esigenza ad oggi sia stata colta.

Il destino di questo rinnovo contrattuale è, oggi più che in passato, legato alla capacità di tutti noi di saper trasmettere, ma anche di

saper cogliere questa necessaria svolta e di viverla non come un arroccamento, ma come la volontà di rimettersi in discussione per fare un vero salto di qualità.

Dobbiamo continuare a consolidare la sfida della bilatera-

lità, superando i residui di cultura industrialista e conflittuale e non continuare con questa ambiguità che in mancanza di scelte coraggiose e chiare rischia di sommare i costi e i limiti di entrambi i modelli.

Per noi bilateralità significa: responsabilità, correttezza, visione strategica all'interno di un sistema di regole chiare, certe ed esigibili.

Significa, se parliamo di Fondi, contribuire ad un sistema di welfare efficiente attraverso il funzionamento di organismi efficaci, non costosi e pletorici, più tesi alla loro sopravvivenza organizzativa che non a rispondere ad esigenze specifiche.

Significa individuare per la gestione dei fondi professionalità competenti e qualificate, in grado di creare opportunità e qualità del servizio e non rischiare di trasformare queste strutture in burocrazie autoreferenziate.

**Anche il Libro Verde dell'Unione Europea richiama gli Stati membri ad adottare forme di flessibilità più ampie, in un sistema di Welfare più efficace**

Occorrerà affrontare sia il versante dei costi a carico delle imprese e del singolo lavoratore sia ottimizzare l'erogazione dei servizi e ridefinirne le regole gestionali.

Inoltre occorrerà ridare rappresentatività agli organi di controllo, rendere trasparenti i costi di gestione e i benefici rispetto al mercato per gli aderenti ed eliminare i potenziali conflitti di interesse.

E una seria *governance* sulla quale noi vogliamo impegnarci, può effettivamente creare le premesse per un nuovo welfare, soprattutto a livello territoriale e regionale, che ridoni slancio anche agli enti bilaterali e dunque al ruolo delle parti sociali.

Infine è evidente che il costo del rinnovo del contratto non potrà non tenere conto dell'attuale dinamica del costo del lavoro, di tutte le componenti dirette e indirette e dei rischi di sovrapposizione di costi tra livelli differenti.

Le aziende devono essere messe in condizione di conoscere i costi dell'intero periodo temporale coperto dal contratto. Questo significa che sarà necessario definire ruoli, spazi e compatibilità e prevedere forme di garanzia certe ed esigibili in caso di atti contraddittori con quanto concordato.

L'incremento della produttività, un diverso concetto di flessibilità organizzativa e del mercato del lavoro più legato all'attività complessiva che alla necessità di negoziare

di volta in volta la singola disponibilità individuale e la riduzione degli oneri che gravano sul lavoro sono fondamentali per consentirci un confronto utile.

Per quanto riguarda il costo del lavoro occorrerà anche affrontare il tema dell'orario annuale effettivo di lavoro, regolamentare la prestazione straordinaria e rivedere il periodo di fruizione delle ferie.

Noi crediamo nelle potenzialità di un confronto costruttivo, ma questo non può avvenire senza un chiarimento di fondo sulla direzione di marcia e, soprattutto su quanto le parti vogliono scommettere guardando all'evoluzione del settore.

Solo partendo dalla volontà di accettare questa sfida sarà possibile affrontare le problematiche concrete.

Cultura del servizio, centralità del cliente, tutela del lavoratore in senso più moderno in un contesto di diritti e doveri chiari e di rispetto reciproco.

Flessibilità certa ed esigibile come condizione indispensabile per creare nuova occupazione ma, soprattutto con riferimento alle aree deboli, partendo dalla consapevolezza che l'occupazione diretta può svilupparsi e consolidarsi solo in presenza di condizioni specifiche (riduzione del lavoro nero, condizioni agevolate per chi accetta di applicare il contratto nazionale, ecc.).

Rivedere la gestione dei fondi, che dovrà essere efficiente con regole di *governance* che garantiscano la rappresentatività, la trasparenza e la centralità delle aziende e dei lavoratori sviluppando un confronto continuo con il mercato di riferimento.

Il costo del lavoro (complessivamente inteso) che le imprese sono costrette a sostenere per competere non può essere considerato una variabile indipendente e non influente sul rinnovo del contratto.

Alcune di queste priorità, se condivise, potranno essere affrontate con "avvisi comuni", altre in una logica di scambio, altre ancora tenendo conto dell'equilibrio complessivo che un rinnovo di Contratto deve avere.

Con questo convegno vogliamo lanciare una sfida importante, un percorso che per noi è decisivo per il futuro del nostro settore e del sistema di relazioni sindacali che si sono costruite negli anni.

Non intendiamo lasciare spazio a scorciatoie che consentano di eludere i problemi.

Per questo noi affronteremo con serietà, impegno e determinazione questa sfida e ci auguriamo che venga raccolta con coraggio dai nostri interlocutori sindacali.

Francesco Rivolta  
*Presidente Commissione Sindacale  
Confcommercio*

## Il mercato del lavoro tra proposte di riforma e rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

di Michele Tiraboschi

### 1. Dal paradigma industrialista ad una cultura dei servizi: i riflessi sui tavoli negoziali tra Governo e parti sociali e sul rinnovo del Ccnl

Quali scenari e quali prospettive evolutive per il mercato del lavoro del terziario? La riflessione che ci suggerisce il titolo di questa iniziativa di Confcommercio non può che partire da un dato largamente scontato e a tutti noto. Le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi – e il mondo associati-

vo che le rappresenta – si apprestano ad affrontare, a partire dalle prossime settimane, due appuntamenti decisivi per quel recupero di produttività ed efficienza che appare irrinunciabile per le prospettive di sviluppo dell'intero settore e dell'economia del nostro Paese più in generale. Ci riferiamo, ovviamente, all'avvio del tavolo governativo sulle riforme del mercato del lavoro, da un lato, e alla trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, dall'altro lato.

Meno chiara e scontata è, invece, la circostanza che non si tratta di due appuntamenti autonomi e distinti l'uno dall'altro. Non intendiamo riferirci, beninteso, all'elemento del tutto marginale e contingente della coincidenza temporale con cui questi due appuntamenti si presentano e sovrappongono. Vogliamo piuttosto evidenziare, su un piano più sostanziale e anche strategico, che gli esiti del confronto tra Governo e parti sociali sono inevitabilmente destinati a condizionare, in modo rile-

vante se non proprio decisivo, l'impostazione di fondo e gli snodi cruciali della trattativa tra Confcommercio e organizzazioni sindacali di categoria in merito al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Gli equilibri definiti a livello intersindacale, già nel corso del precedente rinnovo, rischiano in effetti di essere fortemente destabilizzati e compromessi nel loro fisiologico (anche se certo non agevole) sviluppo da interventi eteronomi sulle regole giuridiche di funzionamento del mercato del lavoro. La prospettiva di pervenire, in tempi più o meno certi, a una significativa revisione del quadro legale di riferimento non potrà che incidere pesantemente sul confronto intersindacale rendendo indubbiamente più problematica e incerta l'evoluzione della trattativa intersindacale sui pilastri del contratto collettivo nazionale di categoria: bilateralità, flessibilità tipologica e gestionale, modelli organizzativi, costo del lavoro.

Per questa ragione il punto da cui partire, nella riflessione sugli scenari e sulle prospettive del mercato del lavoro del terziario, non può che essere l'imminente confronto tra Governo e parti sociali sui temi del lavoro con particolare riferimento alle prospettive, da tempo annunciate, di superamento della legge Biagi e di revisione della disciplina in materia di contratto a tempo determinato.

In effetti, e anche al di là delle singole norme di dettaglio in discussione (causali di assunzione a termine, *staff leasing*, *job on call*, esternalizzazioni del lavoro, ecc.), l'ipotesi di intervento annunciata dal Governo sembra riproporre un modello culturale di riferimento, quello "industrialista" proprio della fabbrica fordista-taylorista incentrata su rapporti di lavoro statici e standardizzati, che si credeva oramai definitivamente superato dalle più recenti evoluzioni del nostro diritto del lavoro. Non tanto, a ben vedere, in ragione di una indubbia maggiore flessibilità tipologica dei contratti di lavoro quanto piuttosto in ragione della adozione di norme "aperte" e, in quanto tali, non solo maggiormente in sintonia con i moderni modelli organizzativi del lavoro, ma anche più coerenti con le peculiarità di ciascun settore produt-

tivo. Soprattutto a seguito della riforma del contratto di lavoro a tempo determinato del 2001, il quadro normativo italiano si è infatti decisamente indirizzato verso una linea di superamento di quella cultura industrialista del lavoro, che per lungo tempo ha condizionato i processi di produzione normativa, adottando tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro – poi potenziate e generalizzate dalla legge Biagi – particolarmente innovative e idonee a rappresentare le multififormi realtà del settore del terziario, della distribuzione e dei servizi.

La particolarità della tecnica di normazione del contratto di lavoro a tempo determinato – come indicata nell'avviso comune del maggio 2001 (non sottoscritto dalla Cgil) e poi recepita nel decreto legislativo n. 368 del 2001 – consiste in effetti nel rimettere alla libera determinazione datoriale – e alla relativa dialettica intersindacale – l'individuazione, caso per caso, delle ipotesi di legittima apposizione del termine là dove esistano esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Attraverso il ricorso a questa sorta di "clausola generale" (il cosiddetto causalone), che impone al datore di lavoro l'utilizzo del contratto a tempo determinato solo in presenza di una ragione oggettiva, viene meno l'elenco tassativo e predeterminato secondo cui spetta a una rigida ed astratta tipizzazione legislativa l'individuazione delle causali di legittima apposizione del termine. Fermo restando il divieto di un utilizzo arbitrario ovvero fraudolento del contratto a tempo determinato risulta evidente la modernità ed estrema flessibilità di una norma (non a caso di matrice comunitaria) che delega al potere datoriale la determinazione dell'utilizzo di uno strumento contrattuale che ora appare davvero maggiormente idoneo a rispondere alle mutevoli esigenze della organizzazione del lavoro e dei processi produttivi. Il lavoro a termine non è infatti più una mera tipologia contrattuale

flessibile, a cui ricorrere nei soli casi tipizzati *ex ante* dalla legge o dalla contrattazione collettiva, ma piuttosto uno strumento dinamico messo a disposizione del singolo datore di lavoro per rispondere a determinate esigenze tecniche, organizzative e produttive proprie di ogni singolo contesto lavorativo.

La tecnica di regolamentazione delle ipotesi di legittima apposizione del termine, utilizzata dalla legislazione più recente nel decreto legislativo n. 368 del 2001, è stata indubbiamente innovativa. Pare tuttavia difficile parlare, almeno con riferimento alle condizioni sostanziali di legittimazione del termine, di un vero e proprio capovolgimento di prospettiva, tale da dare luogo a una radicale quanto indiscriminata liberalizzazione del contratto a tempo determinato. Ampia conferma di ciò si ha con riferimento alle interpretazioni fornite dalla giurisprudenza – ma anche agli interventi della contrattazione collettiva – che hanno seguito una linea mai così ferma e ispirata alla continuità col passato nonostante le novità e forse proprio per contrastare mutamenti considerati solo apparenti. Tanto da indurre gli osservatori più attenti a parlare senza mezzi termini di liberalizzazione negata. Vero è, semmai, che con la tecnica di regolazione introdotta con il decreto legislativo n. 368 del 2001, il nostro ordinamento si orienta nuovamente verso l'originaria ispirazione antifraudolenta della disciplina del termine, escludendo ogni opzione verso la pura e semplice rigidità nella occupazione cui avevano dato luogo le degenerazioni interpretative della legislazione degli anni Sessanta, volte a imporre vincoli e condizionamenti nella gestione flessibile della forza-lavoro indipendentemente da ragioni di tutela di diritto fondamentali del lavoratore.

Vero è, peraltro, che il ricorso al lavoro a termine non è affatto libero, ma, come detto, deve ancora oggi essere giustificato dalla presenza di ragioni di carattere

**Il quadro normativo italiano si è decisamente indirizzato verso tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro innovative e idonee a rappresentare le multififormi realtà del settore del terziario, della distribuzione e dei servizi**

za – ma anche agli interventi della contrattazione collettiva – che hanno seguito una linea mai così ferma e ispirata alla continuità col passato nonostante le novità e forse proprio per contrastare mutamenti considerati solo apparenti. Tanto da indurre gli osservatori più attenti a parlare senza mezzi termini di liberalizzazione negata. Vero è, semmai, che con la tecnica di regolazione introdotta con il decreto legislativo n. 368 del 2001, il nostro ordinamento si orienta nuovamente verso l'originaria ispirazione antifraudolenta della disciplina del termine, escludendo ogni opzione verso la pura e semplice rigidità nella occupazione cui avevano dato luogo le degenerazioni interpretative della legislazione degli anni Sessanta, volte a imporre vincoli e condizionamenti nella gestione flessibile della forza-lavoro indipendentemente da ragioni di tutela di diritto fondamentali del lavoratore.

Vero è, peraltro, che il ricorso al lavoro a termine non è affatto libero, ma, come detto, deve ancora oggi essere giustificato dalla presenza di ragioni di carattere

tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Ciò comporta, sul piano delle tecniche di tutela del lavoro, l'imputazione dell'onere probatorio circa la ragionevolezza e la legittimità di determinate scelte organizzative e gestionali in capo al datore di lavoro. Né più né meno di quanto avvenuto, più recentemente, con la legge Biagi con riferimento alla controversa area delle collaborazioni coordinate e continuative di natura non subordinata, dove il legislatore, con chiara finalità antifraudolenta, pone l'obbligo in capo alle parti negoziali di esplicitare *ex ante* le modalità organizzative della prestazione di lavoro che devono essere tali da escludere il vincolo di dipendenza. Come confermato dalle prime sentenze di merito, il lavoro a progetto non è una nuova tipologia contrattuale ma una mera modalità di svolgimento delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di Procedura Civile. Semplicemente vengono ora introdotte alcune barriere di tipo definitivo e sanzionatorio al fine di delimitarne l'utilizzo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente di lavoro autonomo e cioè rese in funzione di un risultato predeterminato che le caratterizza e ne delimita l'ambito di svolgimento. Anche in questo caso, come avvenuto con riferimento al lavoro a termine, la modalità a progetto assume rilevanza ai fini probatori che vengono posti in capo al committente della prestazione lavorativa in deroga alla regola codicistica. Nel senso cioè di imporre, a quanti sottoscrivono un contratto di collaborazione, di esplicitare in anticipo – attraverso l'individuazione di un progetto specifico, programma di lavoro o fase di esso – l'oggetto del contratto da realizzarsi secondo modalità tali da garantire l'effettiva autonomia del collaboratore, salvo presumere che il rapporto di lavoro si consideri sin dall'origine di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'intento di aggredire quella im-

mensa area di lavoro irregolare che spesso si nasconde sotto l'insegna delle collaborazioni coordinate e continuative, e che tanto limita l'adozione di modelli organizzativi alternativi a una politica di mero contenimento del costo del lavoro, imponeva un contestuale intervento nell'area della subordinazione al fine di mettere a disposizione del sistema delle imprese valide alternative all'utilizzo distorto – quale vera e propria forma di concorrenza sleale – della flessibilità tipologica dei contratti di lavoro autonomo. Si spiega così l'intervento sulla disciplina che governa l'organizzazione degli orari di lavoro, la ridefinizione degli spazi di utilizzo delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile, l'introduzione dello strumento della certificazione a garanzia della volontà effettiva delle parti nella definizione del regolamento contrattuale, la riforma dei servizi ispettivi e delle attività di vigilanza e, infine, la revisione dei contratti a contenuto formativo (apprendistato, contratto di formazione e lavoro e di inserimento), finalizzata a realizzare percorsi di formazione effettiva e coerenti con l'obiettivo dell'apprendimento lungo l'intero arco della vita e, al tempo stesso, arginare le prassi, alquanto diffuse, di utilizzo improprio, alla stregua di una forma di flessibilità surrettizia, delle forme di lavoro in alternanza e dei relativi incentivi economici.

Pare davvero ben difficile imputare a questa linea evolutiva uno stravolgimento della *ratio* di tutela dell'ordinamento posto dal diritto del lavoro

trattuale, la riforma dei servizi ispettivi e delle attività di vigilanza e, infine, la revisione dei contratti a contenuto formativo (apprendistato, contratto di formazione e lavoro e di inserimento), finalizzata a realizzare percorsi di formazione effettiva e coerenti con l'obiettivo dell'apprendimento lungo l'intero arco della vita e, al tempo stesso, arginare le prassi, alquanto diffuse, di utilizzo improprio, alla stregua di una forma di flessibilità surrettizia, delle forme di lavoro in alternanza e dei relativi incentivi economici.

Pare davvero ben difficile imputare a questa linea evolutiva uno stravolgimento della *ratio* di tutela dell'ordinamento posto dal diritto del lavoro. Le più recenti riforme si sono limitate a chiarire agli operatori economici e aziendali i punti di equilibrio tra i valori di efficienza produttiva, di cui è portatore il potere organizzativo dell'imprenditore, e i valori di giustizia sociale resi spesso precari da un ragionamento giuridico teleologicamente (se non ideologicamente) orientato. È così ribadito, quantomeno con maggiore nettezza rispetto al passato, che i poteri datoriali non sono assoggettati a limiti interni,

ma unicamente a limiti esterni derivanti da condizioni formali e/o sostanziali di legittimazione e dal contro-potere sindacale, rimanendo per contro escluso ogni controllo giudiziale di merito sulle scelte aziendali. Circostanza, questa, che dovrebbe attenuare l'attuale incertezza del diritto e consentire, attraverso un controllo limitato alla legittimità delle scelte aziendali, una maggiore uniformità dei giudicati e un omaggio più realistico se non alla certezza del diritto, almeno alla prevedibilità delle decisioni. È peraltro evidente che, in questa prospettiva, il diritto del lavoro diventa non solo strumento o tecnica unilaterale di tutela del cosiddetto contraente debole, ma anche strumento di organizzazione secondo modelli gestionali aderenti ai diversi contesti aziendali e settoriali. Questa nuova e più moderna concezione delle regole di funzionamento del mercato del lavoro dovrebbe diventare ora l'elemento strategico di una tecnica di normazione che superi la logica normativa fordista e industrialista del passato: non più dunque norme chiuse e tassative, secondo modelli organizzativi statici, perchè predeterminati in astratto dal legislatore e verificati in concreto dal giudice, ma piuttosto norme aperte e flessibili affidate alle direzioni del personale e alla dialettica sindacale. In questo senso la vera flessibilità introdotta dalla legislazione più recente non sta, a ben vedere, nella singola tipologia contrattuale in sé, ma nell'utilizzo ampio e "su misura" che se ne può fare.

Vero è che le regole del diritto del lavoro sono sempre state viste dal mondo delle imprese italiane come un vincolo e un freno allo sviluppo. Tanto è vero che non mancano, nel settore, ampi fenomeni di elusione normativa e contributiva che vanno arginati e contrastati anche in ragione di logiche di corretta competizione tra le imprese. Eppure, se consapevolmente utilizzato e non delegato a legali e consulenti esterni alla azienda, il diritto del lavoro è molto di più di una vetusta tecnica di tutela o di emancipazione di un soggetto caratterizzato da sottoprotezione sociale e dipendenza economica. Indubbiamente, sia per definizione dogmatica che per sviluppo storico, il diritto del lavoro



ro è un diritto sociale e distributivo, ma è anche altro e, precisamente, un diritto della produzione, vale a dire uno strumento di gestione aziendale e di regolamentazione delle modalità di incontro tra capitale e lavoro destinato ad assumere un ruolo sempre più rilevante nell'ambito di processi organizzativi e gestionali soprattutto là dove al centro del sistema si ponga il "cliente" e, dunque, non questo o quel prodotto, ma il "servizio" e, conseguentemente, i variabili modelli organizzativi che sono diretti a realizzarlo nel modo più efficiente e dinamico.

Un importante spunto in questa direzione – da sottoporre ai tavoli della concertazione e, in sede di rinnovo del Ccnl, alle stesse controparti sindacali – è ora contenuto nel *Libro Verde* della Commissione Europea del novembre 2006 sulla modernizzazione del diritto del lavoro che, ancora una volta ben al di là delle singole norme di dettaglio, prospetta un quadro di regole semplici e adattabili, sostanziali più che formali, di organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, sul presupposto che gli obiettivi di tutela del lavoro non sono una variabile astratta o, come si diceva un tem-

po, una "variabile indipendente", ma anch'essi devono coniugarsi e coordinarsi con le esigenze di flessibilità e competizione delle imprese.

Si spiega così perché il *Libro Verde* parli senza reticenze della necessità di maggiore flessibilità del lavoro, anche in uscita. La Commissione Europea richiama espressamente, a questo proposito, come frutti maturi del dialogo tra Governo e parti sociali, la legge olandese del 1999 sulla flessibilità e la sicurezza, la legge austriaca sulle indennità di licenziamento del 2002 e, più recentemente, il decreto spagnolo del 2006 che facilita e incentiva la conversione dei contratti atipici e temporanei in contratti a tempo determinato grazie alla introduzione di indennità di licenziamento ridotte.

È del resto sotto gli occhi di tutti l'utilizzo distorto, o comunque improprio, della flessibilità tipologica e dei contratti formativi dovuto, in larga parte, a un eccesso di rigidità della normativa di utilizzo delle prestazioni lavorative standard: «clausole e condizioni di lavoro eccessivamente protettive» – sostiene ora la Commissione Europea – «possono scoraggiare i datori di lavoro dall'assun-

zione durante i periodi di ripresa economica, mentre modelli alternativi di rapporti contrattuali possono rafforzare la capacità delle imprese a sviluppare la creatività del loro personale nel suo insieme e a sviluppare i vantaggi concorrenziali». Ebbene, ci pare proprio questa la vera considerazione da cui partire per rimettere coraggiosamente in discussione gli attuali modelli organizzativi e gestionali del lavoro nel settore del terziario.

L'apporto che il Governo potrebbe dare a questa nuova e più moderna visione dei rapporti di lavoro, che evidentemente necessita anche di un sistema di relazioni di lavoro cooperative e non conflittuali e di un rilancio della esperienza della bilateralità, è semmai quello della messa a punto di adeguati percorsi di transizione sul mercato del lavoro avviando, a sostegno di una maggiore flessibilità, una organica riforma del sistema degli ammortizzatori e degli incentivi alla occupazione. Vero è peraltro che, grazie alla fitta rete di relazioni ed enti bilaterali, proprio il settore del terziario pare in grado di gestire una efficiente rete di tutele attive sul mercato del lavoro coniugando

(Continua a pagina 10)

Roma, 16 marzo 2007

## FISASCAT CISL: parte la trattativa per il rinnovo del contratto Commercio, terziario e servizi

Trattativa aperta per il rinnovo del contratto nazionale del commercio, terziario e turismo: Fisascat Cisl, Filcams Cgil, Uiltucs Uil e Confcommercio hanno avuto il primo confronto per rinnovare un'intesa che interessa oltre 1,6 milioni di lavoratori. Prossimo appuntamento fissato tra le parti è per il 4 aprile quando si entrerà nel merito delle rivendicazioni. Come da tradizione pure in questa serie di incontri non mancheranno le difficoltà date dai due diversi approcci. La Fisascat Cisl sottolinea come tra i punti più critici sul tavolo ci sono, per la parte economica, la richiesta salariale e, per la parte normativa, la flessibilità e gli orari di lavoro. "Per quanto riguarda la parte salariale la richiesta della nostra piattaforma è di 78 euro – spiega Pierangelo Raineri, segretario generale Fisascat Cisl – sul fronte normativo abbiamo ribadito la necessità di estendere le tutele, soprattutto ai soggetti più deboli, per questo chiediamo che i lavoratori con contratti a tempo deter-

minato abbiano il diritto di precedenza nel passaggio al tempo indeterminato; che il tempo minimo settimanale dei lavoratori in contratto di part-time, contratto ormai prevalente nella grande distribuzione, veda aumentate le attuali 16 ore". Uno dei punti qualificanti del confronto sarà quello sui sistemi di orario e sulla distribuzione settimanale del lavoro che dovrà rispettare anche l'esigenza dei lavoratori e non solo quella delle aziende. Un approccio negoziale ben definito quello su cui punta la Fisascat in questa trattativa come ha ribadito Pietro Giordano, segretario nazionale Fisascat Cisl: "Da parte di Confcommercio abbiamo avuto disponibilità al confronto, ma non ci convince la proposta di iniziare a definire i temi legati agli avvisi comuni. Per quanto ci riguarda la linea guida da seguire è quella che prevede la centralità della piattaforma e tutto il resto segue, compresa la nascita di tavoli istituzionali con il Governo".

(Continua da pagina 9)

maggiore flessibilità con misure di sostegno al reddito e interventi in formazione e riqualificazione del personale.

Per contro, un intervento eteronomo regressivo e di ulteriore irrigidimento del mercato del lavoro avrebbe effetti devastanti. Non solo per l'inevitabile spirale che si innescerebbe: aumento del costo del lavoro, aumento dei prezzi, aumento del lavoro sommerso e irregolare. Vero è anche che un intervento a gamba tesa del Legislatore in questa materia non potrà che rimettere in discussione l'intero impianto del contratto collettivo nazionale di lavoro e della contrattazione decentrata in considerazione della inevitabile ricerca, da parte delle imprese del settore, del recupero di un quadro normativo esigibile e sostenibile.

## **2. Le potenzialità inesprese o non coltivate dell'attuale quadro normativo e il ruolo centrale delle parti sociali nella ridefinizione del quadro normativo di riferimento**

In linea con gli orientamenti comunitari espressi nel *Libro Verde* si può dunque affermare che il mondo del terziario, della distribuzione e dei servizi dispone già oggi di una propria disciplina del lavoro, lontana da quella cultura industriale e fordista che ha permeato tutta la legislazione precedente al 2001, anche se talvolta sembra non accorgersene e, in attesa di assumere piena

consapevolezza a livello pratico ed operativo, rischia tuttavia di perderla (come in parte avvenuto con il rinnovo della passata tornata contrattuale) se non saprà presidiare adeguatamente tanto i tavoli della concertazione quanto quelli del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per affrontare le sfide del futuro occorre ora il coraggio di ribaltare l'impostazione regressiva sulle

riforme del lavoro sin qui assunta in sede politica, ai tavoli della concertazione, ma a ben vedere anche nella stessa piattaforma sindacale di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, che pare improntata a una logica difensivistica e di rinuncia a soluzioni innovative, certo più problematiche ma quanto mai necessarie per il rilancio del settore. Il primo passaggio da compiere non è dunque tanto quello di discutere di questo o di quell'istituto (lavoro a termine, lavoro a chiamata, apprendistato, orario di lavoro, part-time, ecc.), ma piuttosto dell'utilizzo che, in un determinato contesto di relazioni industriali (conflittuale o partecipativo), se ne fa e se ne è fatto negli anni passati. È questo lo snodo irrinunciabile se davvero si vuole porre al centro del sistema di relazioni di lavoro e dei modelli organizzativi del lavoro il cliente e, con esso, il servizio.

Per ridare effettività – e credibilità – a un diritto del lavoro sempre meno inclusivo ed effettivo in termini di tutela concreta delle persone in carne e ossa la scelta del Legislatore (a partire dalla riforma del 2001 del lavoro a termine per giungere alla legge Biagi) è stata, in tempi recenti, quella di affidare a chi sta in azienda un quadro di regole duttili e concretamente esigibili, la cui

### **Per affrontare le sfide del futuro occorre ora il coraggio di ribaltare l'impostazione regressiva sulle riforme del lavoro**

concreta implementazione è rimessa, nel rispetto della dialettica intersindacale e in funzione di sviluppi insiti nelle logiche della democrazia economica, al responsabile della gestione del personale, in funzione di ragioni tecniche, organizzative o

produttive. È del pari aumentata la possibilità per le imprese, attraverso la ridefinizione dei processi di esternalizzazione e internalizzazione del lavoro, di ricorrere legittimamente ai "mercati esterni" e, conseguentemente, di ripensare in profondità i modelli organizzativi del lavoro nella convinzione – propria anche delle istituzioni comunitarie a cui queste riforme si ispirano – che solo

governando il cambiamento in atto è possibile mantenere e sviluppare il capitale umano di un determinato sistema produttivo.

Non pare tuttavia che questa nuova impostazione o visione sia ancora stata pienamente accolta (o forse meglio colta) dagli operatori economici e aziendali. Ciò si registra su due distinti livelli. In sede di contrattazione collettiva, a partire dal lavoro a tempo determinato, non è stata adottata la prospettiva suggerita dal legislatore delle clausole aperte e generali, da consegnare ai singoli operatori aziendali, con ciò tornando per contratto collettivo alla rigida impostazione di impronta fordista-taylorista. Anche in sede di singola azienda od unità produttiva il discorso non cambia, non tanto per una impostazione culturale orientata sui modelli del passato, e per questo speculare alle logiche di conservazione della controparte sindacale, ma forse, molto più semplicemente, perché le direzioni del personale sono ancora oggi sottodimensionate (o sottovalutate?) e costrette a lavorare sull'onda della emergenza senza possibilità di adottare strategie e prospettive di medio-lungo periodo. Tanto è vero che, in non pochi casi, e anche nei contesti maggiormente strutturati, le scelte relative alle strategie organizzative del lavoro vengono adottate dalla divisione acquisti e non da quella delle risorse umane.

Enormi sono dunque le potenzialità inesprese – o semplicemente non coltivate, anche per l'inerzia delle Regioni e dello stesso legislatore (vedi i buoni lavori per il settore del commercio finalizzati a contrastare il lavoro nero e lo stesso contratto di apprendistato professionalizzante) – dell'attuale quadro normativo, specie dopo la riforma del lavoro a termine, la riforma degli orari di lavoro e la legge Biagi.

Per questa ragione una attività preliminare alla discussione della piattaforma sindacale dovrebbe essere dedicata alla puntuale ricostruzione del quadro normativo di riferimento adottando però una prospettiva di lettura innovativa, coerente con la visione (di cui si è parlato sopra) di un diritto del lavoro che assume (anche) la funzione di strumento di gestione dell'impresa. Funzione tanto più

strategica per quei settori incentrati non tanto sulla produzione di beni quanto sulla erogazione di servizi al cliente.

È questa la migliore prospettiva per evitare una dialettica intersindacale al ribasso e miope, perché incentrata su una dettagliata analisi del costo del lavoro e delle modalità di utilizzo dei singoli istituti contrattuali, visti come frammenti normativi a se stanti e statici. Per accogliere le sfide del settore, che coinvolgono le responsabilità di tutte le parti in gioco, l'obiettivo dovrebbe essere, piuttosto, quello di ricondurre regole e strumenti contrattuali ad una prospettiva gestionale e dinamica di organizzazione complessiva del lavoro anche in funzione delle nuove possibilità di utilizzo dei mercati esterni del lavoro ovvero di creazione di "isole commerciali" all'interno dei punti vendita senza rapporto di dipendenza aziendale. Questa analisi può peraltro consentire di prendere consapevolezza di quanto già oggi previsto dal legislatore non sia stato poi recepito nella contrattazione collettiva di settore (nazionale e territoriale) e attuato a livello di singola azienda: disciplina del lavoro a termine, flessibilità oraria, gestione del part-time, nuovo apprendistato e contratto di inserimento al lavoro, modelli di certificazione dei contratti di lavoro e di appalto, lavoro a progetto, *staff leasing* e *job on call*, buoni lavoro, bilateralità e governo del territorio, incontro domanda-offerta di lavoro, ecc.

Svolta questa analisi delle potenzialità inespresse e delle modalità di lettura e utilizzo della strumentazione vigente sarà probabilmente anche più agevole definire, per un verso, una posizione condivisa da portare al tavolo della concertazione, e, per l'altro verso, avviare un esame dalla piattaforma contrattuale e delle possibili ricadute e incidenze sulla produttività e il costo del lavoro dei diversi istituti esaminati però non singolarmente, ma piuttosto aggregati per modelli organizzativi e gestionali del servizio secondo letture trasversali e sovrapponibili:

- tipologie contrattuali flessibili (termine, part-time, *job on call*, *job sharing*, interinale, inserimento al lavoro, apprendistato, co.co.co., tirocini, ecc.) e loro

certificazione;

- tipologie a contenuto formativo o con finalità di inclusione sociale e contrasto al lavoro nero (apprendistato, contratti di inserimento, lavoro occasionale di tipo accessorio e buoni lavoro);

- organizzazione del lavoro (tempi di lavoro, orario di lavoro su sette giorni, part-time e altri contratti a orario ridotto, modulato, flessibile, ecc.) e certificazione dei relativi modelli negoziali;

- internalizzazione ed esternalizzazione del lavoro (appalti, interinale, somministrazione, trasferimenti d'azienda, co.co.co, *marketing*, ecc.) con conseguente ricorso ai mercati esterni del lavoro;

- formazione, qualità del servizio, governo del territorio (fidelizzazione, clausole di stabilità, fondi interprofessionali, apprendistato, raccordo scuola-lavoro, enti bilaterali);

- costo e produttività del lavoro (incentivi economici e normativi, utilizzo più razionale delle forme di lavoro incentivate, contrattazione decentrata e aziendale, clausole individuali e certificazione dei contratti);

- percorsi occupazionali di transizione, sostegno alla mobilità del lavoro, certificazione delle competenze (ammortizzatori, incentivi alla occupazione, transizione scuola-lavoro, transizione percorsi professionali e formativi, impiego strategico dei fondi interprofessionali anche in funzione della ricomposizione delle carriere atipiche e intermittenti).

### **3. Scenari e prospettive evolutive del mercato del lavoro del terziario alla luce del documento del 5 febbraio 2007 tra Cgil, Cisl e Uil per il confronto con il Governo**

Quanto sin qui rilevato, rispetto agli scenari e alle prospettive evolutive del mercato del lavoro del terziario, assume ora particolare rilevanza alla luce dell'accordo del

5 febbraio 2007 tra Cgil, Cisl e Uil in tema di riforme e concertazione con il Governo.

Rispetto agli oscuri e imprevedibili scenari di revisione legislativa (legge Biagi e lavoro a termine) prospettati dal Governo, le organizzazioni sindacali sono infatti esplicite nel rivendicare – al pari di quanto fa ora Confcommercio – la massima autonomia nella gestione e nel governo delle regole del mercato del lavoro. Ferma restando la richiesta di una modernizzazione e di un potenziamento del sistema degli ammortizzatori sociali, gli indirizzi per orientare il confronto con il Governo sono espliciti e cambiano radicalmente lo scenario presente solo pochi mesi fa.

Si parla infatti del sostegno e del rafforzamento del ruolo e degli ambiti della contrattazione collettiva, senza alcuna logica gerarchica tra i vari livelli. Soprattutto l'intervento sulla organizzazione del lavoro e sulle tipologie di lavoro flessibile e non standard è prospettato in chiave negoziale e non più in forma eteronoma di matrice legislativa.

Alla luce di siffatte aperture del tavolo interconfederale si aprono dunque ora nuovi spazi di confronto con la controparte sindacale anche per il settore del terziario. Spazi che, se bene gestiti e presidiati, consentiranno una valorizzazione e una piena garanzia delle peculiarità del terziario e, con essa, una svolta rispetto agli interventi eteronomi degli ultimi anni. Si tratterebbe infatti di un ritorno alla piena autonomia delle parti sociali e alla centralità del sistema di relazioni intersindacali che – la storia insegna – è la migliore garanzia di equilibri sostenibili e duraturi nel tempo rispetto a brusche ingerenze legislative destinate a segnare il passo con ogni cambio di Governo.

Se l'attuale Governo saprà rispettare questa richiesta di autonomia proveniente dalle parti sociali gli scenari e le prospettive del terziario potranno evidentemente esse-

**Alla luce di siffatte aperture del tavolo interconfederale si aprono dunque ora nuovi spazi di confronto con la controparte sindacale anche per il settore del terziario**

re disegnati, nei prossimi mesi, attraverso il confronto sul rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria a cui spetterà il compito non solo di intervenire sui singoli istituti ma, prima ancora, sul modello di relazioni intersindacali sottostanti a partire dal nodo centrale del rilancio effettivo della bilateralità.

Michele Tiraboschi  
([tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it))

## Indice A-Z

In questa sezione del sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it) è possibile consultare una biblioteca virtuale, completa ed in continuo aggiornamento, di documentazione sul diritto del lavoro e sulle discipline ad esso connesse, organizzata in un indice analitico, in ordine alfabetico. È una banca dati che svolge anche funzione di supporto alle pubblicazioni scientifiche di Adapt.

### FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL

## Piattaforma per il rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi CONFCOMMERCIO

#### 1. Sfera applicazione

Considerata l'evoluzione intervenuta nel settore, si richiede un approfondimento relativo alla sfera d'applicazione nonché alla relativa classificazione.

#### 2. Relazioni Sindacali

Così come previsto per il livello territoriale agli artt. 2 e 6 del vigente CCNL, si richiede l'attivazione di tavoli di confronto anche a livello regionale con Confcommercio, relativi allo sviluppo di medie e grandi superfici di vendita, aperture domenicali e festive, aree turistiche, città d'arte, ecc. Tali confronti, finalizzati ad intese, dovranno essere propeudeutici ad accordi con le istituzioni ai vari livelli.

Alla luce dei processi e delle modificazioni in atto nei nostri settori, va reso più cogente il diritto di informazione preventiva alle RSU/RSA in particolare quello previsto a livello aziendale dall'art. 3 del vigente CCNL che dovrà riguardare tutti i processi previsti dall'articolo suddetto, sulle terziazioni, sulle esternalizzazioni, sugli appalti, sul *franchising*, sulle affiliazioni, sulle cooperative di lavoro, ecc. al fine di poter far sviluppare alle parti, appropriati confronti negoziali, ai vari livelli, per garantire regole e diritti per i lavoratori.

Si richiede che i diritti d'informazione di cui all'art. 3 del vigente CCNL, si applichino alle imprese che occupano complessivamente più di 50 dipendenti nell'ambito di una sola provincia, 150 nell'ambito di una sola regione e 250 se operano nell'ambito nazionale. Si richiede altresì che ai diritti d'informazione si aggiunga la composizione degli organici aziendali (contratti a tempo pieno; part-time suddivisi tra orizzontali, verticali, misti e week-end; contratti a tempo determinato e indeterminato; tirocini/stage; apprendisti; somministrati a tempo determinato, *marchandiser, promoter*).

Fermo restando l'unicità aziendale e che le terziazioni, appalti, ecc. non devono riguardare le attività caratteristiche dell'impresa, si richiede una pro-

cedura da definire contrattualmente.

In caso di terziazioni, ecc. con esclusione delle attività aziendali sopra richiamate, le stesse dovranno prevedere l'integrale applicazione del CCNL ivi applicato e la contrattazione aziendale, territoriale in essere. Si richiede l'introduzione di una norma e la relativa procedura sui cambi di appalto, di concessione, ecc. che salvaguardi i livelli occupazionali. Si richiede inoltre che i lavoratori delle imprese appaltatrici, concessionarie, ecc. che svolgono la loro attività con carattere continuativo presso le imprese appaltanti, possano usufruire, delle mense aziendali e dei locali appositi per lo svolgimento delle assemblee sindacali.

Si richiede che le imprese appaltanti inseriscano nel capitolato, l'integrale l'applicazione dei contratti nazionali, territoriali e aziendali di riferimento sottoscritti dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e il documento unico di regolarità contributiva (D.U.R.C.) che deve essere rilasciato dagli organi amministrativi preposti dallo Stato che attesti gli avvenuti versamenti. Si richiede inoltre l'autocertificazione a norma di legge del rispetto integrale dei contratti nazionali, territoriali e aziendali che deve essere effettuata dalle imprese che acquisiscono l'appalto, nonché la certificazione dell'Ente bilaterale che attesti gli avvenuti versamenti delle quote ad esso competente previste dalla contrattazione collettiva di riferimento.

#### 3. Secondo livello di contrattazione aziendale/territoriale

Nel riconfermare la validità del secondo livello di contrattazione si chiede di introdurre tra le materie da contrattare a questo livello il calendario annuo delle aperture domenicali e festive al fine di realizzare intese sull'organizzazione del lavoro attraverso una equa distribuzione dei turni/carichi di lavoro.

Per quanto riguarda gli appalti di servizio, si richiede l'apertura di un confronto negoziale a livello ter-

ritoriale/aziendale finalizzato ad una verifica sulla qualità degli appalti e a garantire ai lavoratori il pieno rispetto di quanto previsto dal CCNL.

#### 4. Responsabilità sociale dell'impresa

In virtù dell'accordo europeo siglato nell'ambito del dialogo sociale tra Eurocommerce e Uni-Europa il 5 novembre 2003, che recepisce quanto stabilito dal libro verde della Commissione Europea per "promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese" (2001), si richiede che il tema della Responsabilità Sociale di Impresa divenga materia del diritto d'informazione e consultazione a ogni livello. Si chiede il diritto delle OO.SS. ad avere l'elenco dei fornitori di merci, prodotti e servizi nonché ad avere informazioni dettagliate sugli standard minimi qualitativi, ambientali e sociali richiesti ai fornitori ed imposti ai *franchisees*.

In particolar modo si richiede che gli strumenti quali codici di condotta, bilancio sociale, certificazioni (di qualità, sociali, ambientali, ecc.) siano il risultato del confronto tra le parti ai vari livelli. Si richiede inoltre, la partecipazione delle OO.SS. nei sistemi di monitoraggio.

#### 5. Diritti Sindacali

Si richiede la conferma delle attuali norme del CCNL sul tema RSA/RSU e di chiarire che il diritto alla fruizione dei permessi sindacali può essere esercitato da tutti i componenti le RSU. Tenendo conto dell'evoluzione del Mercato del Lavoro, si richiede che ai fini del computo dei diritti sindacali vengano conteggiati anche gli apprendisti, i contratti a termine e i contratti di inserimento.

Si richiede, inoltre, di recepire il lodo, tra Confcommercio e Filcams, Fisascat e Uiltucs, sull'indizione per la elezione delle RSU.

Si richiede, altresì, per le piccole imprese sotto i 30 dipendenti, la mutualizzazione del monte ore permessi sindacali. Tale mutualizzazione da realizzarsi secondo criteri di gestione e modalità di utilizzo assegnato al livello decentrato, non dovrà pregiudicare la costituzione di RSA/RSU in quelle imprese. Si richiede inoltre che in assenza di RSA/RSU le assemblee sindacali possano essere convocate dalle OO.SS. Territoriali.

#### 6. Pari Opportunità

Si richiede che i dati che le imprese inviano alle OO.SS. Nazionali, in base a quanto previsto dalla legge 125, vengano inviate anche alle strutture territoriali e agli Enti Bilaterali affinché si possa meglio monitorare il fenomeno.

#### 7. Congedi

In relazione ai congedi per formazione di cui all'art. 5, si richiede di elevare la percentuale dei lavoratori che contemporaneamente possono accedervi e di ridurre i 5 anni di anzianità previsti per la maturazione di questo diritto.

Si richiede il riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita di un figlio. Si richiede, altresì, che le aziende concedano permessi (di cui all'art. 140 o non retribuiti) al fine di agevolare l'inserimento dei bambini al nido, scuole materne o elementari.

## 8. Mercato del Lavoro

### 8.1 Contratti a tempo determinato

Si richiede per i contratti a tempo determinato e per i contratti di somministrazione a tempo determinato il superamento della media annua del calcolo percentuale sugli organici a tempo indeterminato e la riduzione delle percentuali in essere.

Si richiede il superamento del periodo di prova, qualora i suddetti tornino a prestare la loro opera nell'ambito della stessa impresa e per la stessa mansione. Si richiede, inoltre, di introdurre, per i lavoratori con contratto a tempo determinato, il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato e criteri di priorità rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato.

### 8.2 Contratti d'inserimento

Si richiede l'incremento della percentuale di conferma e di prevedere che il periodo lavorativo sia considerato utile ai fini del calcolo degli scatti di anzianità e della progressione di carriera.

### 8.3 Apprendistato

La natura e le caratteristiche del contratto di apprendistato comportano la sua finalizzazione alla creazione di occupazione stabile, da realizzarsi attraverso la conferma a tempo indeterminato alla fine del periodo formativo. In questo senso va almeno previsto l'innalzamento della percentuale di conferma di cui all'art. 46 del vigente CCNL. Si richiede la comunicazione all'apprendista della conferma anticipata dell'assunzione a tempo indeterminato e la rimodulazione delle decorrenze previste in tema di inquadramento dall'art. 53 del vigente CCNL riducendo il periodo di cui al primo comma.

In tema di trattamento economico di malattia, si richiede il riconoscimento del diritto alla retribuzione nelle misure e per i periodi stabiliti al comma b) dell'art. 168 del vigente CCNL per la generalità dei lavoratori. In tema di trattamento economico di infortunio, si richiede il riconoscimento del diritto alla retribuzione nelle misure e per i periodi stabiliti all'art. 170 del vigente CCNL per la generalità dei lavoratori". Fermo restando le competenze delle Regioni in materia di profili professionali, si richiede che, nell'ambito della vigenza del CCNL le parti definiscano i profili professionali per settori specifici, attualmente non regolamentati, rientranti nella sfera di applicazione del CCNL relativamente all'apprendistato professionalizzante, al fine di creare un quadro omogeneo sul territorio nazionale. Si richiede inoltre che anche agli apprendisti sia estesa l'assistenza sanitaria integrativa e di precisare che gli stessi hanno diritto alla previdenza integrativa.

### 8.4 Contratti di collaborazione/lavoro a progetto

Considerata l'evoluzione intervenuta in materia di lavoro parasubordinato, si richiede la definizione di normative specifiche per la garanzia dei diritti e delle tutele e un compenso che non sia inferiore a quello del lavoro subordinato.

### 8.5 Part-time

Si richiede di elevare il minimo delle ore previste dal

vigente CCNL, e di stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.

Si richiede di rendere effettivamente applicabile il diritto di precedenza del passaggio da part-time a full-time. Si richiede inoltre di chiarire che la percentuale di maggiorazione del 35% di lavoro supplementare si aggiunga a tutte le percentuali di maggiorazione previste a qualsiasi titolo dal vigente CCNL.

Si richiede altresì che le RSA/RSU possano prendere visione del registro di ore supplementari nelle singole unità produttive.

Sul part-time post maternità si richiede che tale diritto sia riconosciuto anche nelle unità produttive al di sotto dei 20 dipendenti e sia fruibile altresì dalle donne con funzioni di responsabilità, incrementando inoltre, la percentuale degli aventi diritto. L'orario di lavoro relativo dovrà essere compatibile con le esigenze della lavoratrice madre.

### **9. Lavoro notturno**

Si richiede di elevare al 25% la maggiorazione attualmente prevista per il lavoro ordinario notturno.

### **10. Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge**

Sulla base di quanto previsto all'art. 138 del vigente CCNL si richiede di chiarire che le giornate di lavoro ordinarie sono da considerarsi dal lunedì al sabato. Le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale (domenica) saranno retribuite con la maggiorazione del 30% per tutte le tipologie d'impiego, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia, fatte salve le condizioni di miglior favore.

### **11. Classificazione**

Si richiede di recepire nel CCNL quanto definito rispetto alla classificazione nel settore dei Servizi e Terziario avanzato, di sviluppare analogia riflessione per quanto attiene la classificazione del settore auto e di attivare la Commissione Paritetica per l'aggiornamento delle declaratorie professionali. Alla luce delle recenti disposizioni legislative in merito alla vendita dei farmaci nella distribuzione commerciale, si richiede per gli addetti farmacisti inseriti nelle strutture commerciali il riconoscimento del 1° livello, così come previsto al punto 3 dell'art. 97.

Si richiede inoltre di approfondire le tematiche relative a capi reparto inquadrati al 3° e 2° livello in relazione all'orario di lavoro.

### **12. Malattia/Infortunio**

Si richiede la conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica, superando di fatto l'art. 173 del CCNL. Si richiede inoltre che le aziende comunichino al lavoratore con un preavviso di 30 giorni la scadenza del periodo di comporto sia per la malattia che per l'infortunio.

Si richiede inoltre l'integrazione da parte delle aziende, dal 4° al 20° giorno, della indennità di ma-

lattia corrisposta dall'INPS, al fine di raggiungere il 100% della retribuzione.

### **13. Previdenza Integrativa**

Si richiede che le OO.SS. e le Imprese effettuino assemblee congiunte al fine di favorire l'adesione alla previdenza integrativa relativa al fondo Fon.Te. Si richiede inoltre l'obbligo di allegare alle buste paga il modulo per l'iscrizione a Fon. Te. e le documentazioni ed informazioni prodotte dal Fondo.

### **14. Assistenza sanitaria integrativa**

Si richiede di estendere i 10 euro previsti per i full time anche per i part-time, per gli apprendisti e i contratti a tempo determinato.

### **15. Bilateralità**

Vanno individuate forme di sostegno al reddito per i lavoratori che, attualmente, sono sprovvisti di ammortizzatori sociali, attraverso l'istituzione di un fondo specifico finanziato dalle imprese.

Considerata l'inscindibilità delle norme contrattuali previste dal CCNL, si richiede che le banche dati presenti nella bilateralità (forte, ebinter, est, quas, quadrifor) incrocino i propri dati al fine di evitare l'evasione delle norme contrattuali e contributive. Si richiede che le imprese inviino agli enti bilaterali il D.U.R.C. (Documento Unico di Regolarità Contributiva) che deve essere rilasciato dagli organi amministrativi preposti dallo Stato che attesti gli avvenuti versamenti e inviino inoltre la dichiarazione di responsabilità relativa all'applicazione della contrattazione collettiva.

### **16. Formazione continua**

Si richiede un maggior coinvolgimento delle RSA/RSU e delle OO.SS. e degli Enti Bilaterali ai vari livelli di competenza al fine di monitorare meglio l'andamento dei percorsi formativi. (Recepimento criteri concordati per For.Te).

### **17. Diritto allo studio**

Si richiedono maggiori garanzie atte a favorire la frequenza agli studi scolastici di qualsiasi livello. Si richiede inoltre che l'utilizzo delle 150 ore sia esteso anche alle scuole di specializzazione ivi compreso i Master universitari.

### **18. Prospetto paga**

Si richiede che nel prospetto paga sia evidenziato il TFR maturato e la specifica voce relativa alla mansione. Si richiede inoltre che le imprese consegnino copia delle timbrature relative all'orario di lavoro con la consegna della busta paga relativa al mese di appartenenza.

### **19. Banca delle ore**

Fermo restando quanto previsto all'art. 124 del vigente CCNL, si richiede che l'attivazione della banca delle ore sia discussa con le RSU/RSA e OO.SS. competenti. Si richiede inoltre che al 31 dicembre di ogni anno le aziende forniscano alle RS/RSA e OO.SS. competenti i riepiloghi generali delle ore accantonate fornendo altresì copia agli enti bilaterali competenti.

## 20. Procedimenti penali ART. 208 CCNL

Si richiede di sviluppare un approfondimento di merito in relazione all'articolo suddetto.

## 21. Salario

In applicazione dell'accordo del 23 luglio '93 vigente si richiede un incremento salariale a valere per il biennio 2007-2008 pari a 78 euro.

## 22. Accordi d'avvio

Si richiede di introdurre una norma nel 2° livello di contrattazione sulle nuove aperture e sugli ampliamenti di rilevante importanza di insediamenti già esistenti, finalizzata al raggiungimento d'intese sulle

materie relative all'organizzazione del lavoro e all'utilizzo degli impianti, all'occupazione qualitativa, all'articolazione dell'orario di lavoro e alle flessibilità organizzative. Il confronto si dovrà esaurire di norma, un mese prima del nuovo insediamento.

## 23. Quadri

Si richiede la rivalutazione dell'indennità di funzione e la definizione di regole relative alla reperibilità e la conseguente indennità economica. Si richiede inoltre un incremento della quota a carico delle aziende per in fondo QUAS pari a 100 euro annuali.

## FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL

### Linee di orientamento per il rinnovo della "parte speciale" del CCNL riguardante gli "Operatori di vendita" (ex VV.PP.)

#### 1) Profili professionali

Inserire un primo livello super e relativo trattamento economico, con la seguente dizione: "all'O.d.V. può essere formalmente affidato l'incarico di coordinamento di altri venditori".

#### 2) Tutela del posto di lavoro

Miglioramento della normativa, abbassando il limite degli ottanta dipendenti per la sua applicazione ed estendendola anche ai casi di malattia professionale.

#### 3) Scatti di anzianità

Adeguamento del valore degli scatti di anzianità.

#### 4) Rischio macchina

Aggiornamento della normativa in particolare per

quanto concerne il massimale di concorso delle spese da parte dell'azienda per la riparazione dell'auto-mezzo.

#### 5) Polizze assicurative

Elevazione dei valori delle polizze assicurative integrative dei trattamenti INAIL sia per il caso di morte, sia per l'invalidità permanente dell'O.d.V. a carico del datore di lavoro.

#### 6) Retribuzione

Applicazione degli aumenti retributivi che verranno definiti per il 3°, 2° e 1° livello del commercio, rispettivamente per l'O.d.V. di 2ª categoria, di 1ª e 1ª super. Il secondo livello definirà la struttura retributiva dell'incentivazione.

## Allegato

### Documento FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS inviato al dott. Vasco Errani Presidente conferenza delle Regioni e delle Province autonome – Commissione attività produttive

#### PREMESSA/INTRODUZIONE

- L'evoluzione della normativa del commercio non risulta adeguata alle trasformazioni che hanno caratterizzato il sistema distributivo italiano vincolandone lo sviluppo e le opportunità di modernizzazione;

- La riforma Bersani si è posta l'obiettivo di dare una nuova organizzazione al commercio realizzando obiettivi quali la programmazione commerciale, ricondotta alla pianificazione urbanistica, la libertà di nuove aperture per i piccoli esercizi, la ridefinizione delle autorizzazioni per medie e grandi superfici, la soppressione delle tabelle merceologiche, la valorizzazione dei centri storici, ottenendo risultati differenziati per le singole regioni;

- A seguito della approvazione con legge costituzionale n. 3/2001 delle modifiche al titolo V della Costituzione, il commercio è divenuto di competen-

za esclusiva delle regioni con il risultato che sui provvedimenti delle amministrazioni lo Stato non potrà più esercitare un controllo di merito ma solo di legittimità tramite il ricorso alla Corte Costituzionale.

- A causa della carenza di coordinamento e di una visione differente d'insieme delle esigenze del comparto distributivo, le Regioni hanno proceduto in modo autonomo, realizzando scelte programmatiche e vincolistiche, o promuovendo rapide liberalizzazioni (senza effettuare analisi approfondite del fabbisogno di distribuzione moderna in rapporto alla popolazione, impatti ambientali, viabilità, ecc.) in particolare delle grandi strutture. Altre regioni ancora hanno bloccato lo sviluppo liberalizzando però le vendite in promozione e gli orari dei negozi.

- Una maggiore omogeneità a livello nazionale permetterebbe una trasparenza normativa sulla realtà distributiva e commerciale evitando comporta-

menti discriminatori nei confronti dei consumatori e delle insegne.

- Nel mutato quadro istituzionale diviene indispensabile un coordinamento delle diverse normative regionali da parte della Direzione generale del commercio interno nell'ambito della conferenza Stato Regioni e autonomie locali, e un auto-coordinamento più rigoroso delle regioni anche perché le catene distributive che operano a livello nazionale sono le stesse che operano a livello interregionale e regionale. L'assenza di un indirizzo di regolamentazione che assicuri criteri minimi di uniformità può condizionare le scelte dei distributori a seconda della realtà territoriale e di conseguenza il livello e la consistenza dei servizi commerciali offerti.

Le **politiche centrali** sviluppate nell'ambito della conferenza stato regioni che si traducano in indirizzi di regolamentazione, potrebbero riguardare: modalità di coordinamento, pianificazioni regionali e comunali, individuazione di linee di intervento che favoriscano l'integrazione tra piccole e grandi realtà, nell'ottica di favorire lo sviluppo di strutture medio grandi, ma anche la permanenza delle piccole realtà imprenditoriali; orari di apertura dei negozi e deroghe all'obbligo di chiusura domenicale e festiva, per evitare che il federalismo commerciale divenga uno strumento di *marketing* commerciale.

Accanto alla definizione di politiche centrali serve "rendere permanente", "istituzionalizzare" il tavolo di confronto fra Stato e Regioni e supportare la definizione delle politiche comuni con studi e ricerche promosse dalla stessa conferenza Stato Regioni nel doppio obiettivo di monitorare e incanalare, supportare, le scelte delle amministrazioni territoriali (gruppo di esperti individuati dalla conferenza stessa).

- Va inoltre favorito e **reso continuativo** il coinvolgimento a livello regionale di tutte le associazioni di categoria delle imprese distributive, dei lavoratori, delle associazioni dei consumatori ecc. (Il confronto e la ricerca di soluzioni complessivamente migliorative evita il determinarsi di forti interessi corporativi, fenomeno tipico del decentramento).

## ORARI DI APERTURA DEROGHE DOMENICALI

**Gli indirizzi di regolamentazione impartiti dalla conferenza stato regioni potrebbe riguardare:**

- 1) individuazione di un numero contenuto di deroghe all'obbligo di chiusura domenicale omogeneo e standard individuato correlando il numero di apertura ai periodi di maggior afflusso turistico\* (sia esso invernale o estivo) con il periodo natalizio.
- 2) contenere le differenziazioni nelle aree dei diversi comuni. La scelta operata di favorire centri storici, comuni montani, zone del lungomare e parchi, determina meccanismi a catena e la ricerca da parte delle stesse amministrazioni comunali di aggirare l'ostacolo per compensare gli squilibri fra le aree e rispondere alle sollecitazioni della grande distribuzione tradizionalmente ubicata nelle periferie. Se il periodo di maggiore affluenza turistica è ben determinato, le aree sensibili al fattore turistico quali ad esempio i centri storici. Dovrebbero trovare soddisfatta la necessità di deroga alla chiusura nel periodo standard definito.
- 3) individuazione, quale criterio unico per la definizione dei calendari di deroga all'obbligo di chiusura, i periodi di maggiore affluenza turistica;
- 4) indirizzo di escludere dalle festività derogate dall'obbligo di chiusura le festività laiche e religiose;
- 5) rendere obbligatoria la concertazione tra comuni limitrofi o appartenenti allo stesso bacino commerciale e le associazioni di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori per la definizione del calendario annuo delle aperture;
- 6) identificare un sistema sanzionatorio elevato e comune che associ alla sanzione amministrativa la sospensione temporanea dell'attività di vendita.

\* l'obiettivo è il superamento della differenziazione ex art. 12 decreto Bersani laddove utilizzata anche dalle legislazioni regionali fra città d'arte e comuni ad economia prevalentemente turistica in quanto nei fatti per la prevalenza dei comuni d'Italia sussiste una forte incidenza del turismo e difficile la determinazione di quali città siano davvero d'arte.

## Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito [www.fmb.unimo.it](http://www.fmb.unimo.it), **Indice A-Z**, voce **Terziario e servizi**.

In questa sezione del sito è possibile consultare una biblioteca virtuale, completa ed in continuo aggiornamento, di documentazione sul diritto del lavoro e sulle discipline ad esso connesse, organizzata in un indice analitico, in ordine alfabetico. È una banca dati che svolge anche funzione di supporto alle pubblicazioni scientifiche di Adapt.

**Si segnala in particolare:**

Febbraio 2007 - Yoram Gutgeld, *Scelte coraggiose per sviluppare un'economia di servizi*, McKinsey & Company Inc. Italy.



## ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

### Direttore

*Michele Tiraboschi*

### Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Bellinvia Tiziana; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Lorenzo Fantini; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Chiara Todeschini.

### Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

### La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO - Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

### La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

### Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro-Regione Lombardia; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc-Coop; Ance; Apla; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; Electrolux-Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federdistribuzione, Federalberghi; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta S.p.A.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Vedior.