

Emergenza sanitaria e lavoro povero nel terziario, nel turismo e nei servizi. Una prima riflessione

Maria Grazia Gabrielli

RPS

Il contributo riflette sul rapporto tra emergenza sanitaria legata al diffondersi del Covid-19 e lavoro povero nei settori del turismo e dei servizi, dove a marcare la maggiore fragilità dei lavoratori nel mercato del lavoro concorre anche un sistema di ammortizzatori sociali disuguale, che non protegge allo stesso modo in caso di crisi, trasformazione, riorganizzazione delle imprese, interruzione del rapporto di lavoro. In un contesto già segnato da crescita economica debole,

crescita della povertà relativa e assoluta, disuguaglianze nella distribuzione delle ricchezze, evasione, forme di illegalità diffusa, il precipitare nell'emergenza sanitaria ha messo a nudo le difficoltà del sistema e riconsegnato un indice di priorità per il modello sociale del nostro paese. Ora si tratta di comprendere se ci si muoverà con coerenza per ridisegnare una prospettiva diversa o ci sarà una pericolosa operazione di rimozione.

1. Introduzione

La realtà del lavoro povero rappresenta ancora oggi una delle più grandi emergenze non risolte nel nostro paese e a livello globale; una condizione che permane anche perché agganciata a quei fattori di disuguaglianza che si sono stratificati e ulteriormente amplificati nel tempo.

In questi anni di crisi abbiamo infatti assistito all'aggravarsi delle condizioni sociali, in ragione di una crescita economica debole e alla crescita della povertà relativa e assoluta, e a sempre maggiori disuguaglianze nella distribuzione delle ricchezze, mentre sono aumentate evasione fiscale e contributiva e forme di illegalità diffusa.

Questo deterioramento delle condizioni sociali, nel nostro paese è stato ulteriormente acuito dall'emergenza legata al coronavirus. Si ripresenta così l'urgenza di rilanciare, tanto più in questa emergenza, una sfida avviata dalle organizzazioni sindacali per rimuovere proprio quei fattori che minano la stabilità economica e sociale, e per poter investire sulla crescita rimettendo al centro, come priorità anche della strategia di contrasti e superamento dell'emergenza, il lavoro e la sua qualità.

La fase di progressivo allentamento delle misure restrittive dovute all'emergenza pandemica che si aprirà dopo il 4 maggio ripropone queste priorità perché, come è stato evidente anche negli «interventi di emergenza» adottati dal governo a supporto di lavoratori, famiglie e imprese, le contraddizioni e le precarietà del sistema Italia hanno rappresentato ulteriori elementi di complicazione.

Il lavoro nero, il caporalato, lo sfruttamento delle persone con il lavoro irregolare grigio e nero, il lavoro in appalto, i part-time involontari, il «lavoretto», il lavoro a chiamata sono le varie forme delle condizioni a cui si associa lo status di lavoratore povero. Il tratto comune è che, pur lavorando, si è poveri e quindi più ricattabili, più indifesi, più deboli.

Tra i settori attraversati dal lavoro povero ci sono quelli del commercio, delle pulizie, delle mense, del lavoro domestico, della vigilanza privata, del turismo, ognuno con la propria diversa caratterizzazione. Sia chiaro, in questi e in altri segmenti del terziario, del turismo e dei servizi, sono presenti anche alte professionalità, lavori ben retribuiti, aziende con una tradizione contrattuale positiva e buone tutele sindacali. Ma certamente questi sono settori che hanno in comune una discontinuità dei rapporti di lavoro, ore di servizio suddivise in luoghi fisici differenti, forte flessibilità e obbligo, in alcuni casi, a percorrere diversi chilometri per riuscire a comporre una giornata di lavoro economicamente soddisfacente.

A marcare la maggiore fragilità della condizione di questi lavoratori nel mercato del lavoro concorre anche un sistema di ammortizzatori sociali disuguale e ancora lontano dal potersi definire realmente universale, che non protegge allo stesso modo in caso di crisi, trasformazione, riorganizzazione delle imprese, interruzione del rapporto di lavoro.

Per rendere più chiaro l'ordine dei problemi anche nell'ambito degli ammortizzatori sociali, basti pensare alla decurtazione progressiva della Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego), introdotta dal Jobs Act, che ha penalizzato i lavoratori stagionali; la Naspi è difficilmente accessibile ai lavoratori discontinui e non ne hanno diritto i part-time verticali strutturali che vedono, per i periodi di sospensione dal lavoro, anche il mancato riconoscimento della contribuzione figurativa.

A completamento di questo desolante quadro, si aggiunge il grave problema delle pensioni derivate da lavoro povero, dato dalle componenti di basso salario, discontinuità lavorativa, part-time involontari, ecc. Tutto ciò produce una pensione povera che proietta i giovani e, in particolar modo, le donne in una condizione di debolezza proprio quando entreranno in quella fascia d'età già caratterizzata da maggiori fragilità.

Da questa prima fotografia, che rappresenta la condizione reale di una parte rilevante della popolazione, emerge come sia fondamentale realizzare le proposte indicate dalla Cgil e riassunte nella Carta dei diritti universali del lavoro: da un lato costruire un mondo del lavoro più inclusivo dove a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia di contratto, siano riconosciuti diritti e tutele fondamentali, e dall'altro intervenire già ora sul futuro, attraverso la previsione di una pensione di garanzia.

Questo è tanto più importante nei settori del terziario, del turismo e dei servizi caratterizzati da una presenza importante di giovani e di donne.

2. Lavoro povero, impatto di genere e per settore

E proprio sulle donne il lavoro povero amplifica i suoi effetti. I dati quantitativi e qualitativi sull'occupazione degli ultimi anni ci indicano una condizione penalizzante nel mercato del lavoro per le donne, giovani e meno giovani; le penalizzazioni più evidenti riguardano l'accesso e la permanenza, insieme alla conferma di un forte gap retributivo di genere e alle prospettive pensionistiche limitate.

Si tratta di indicatori che ci collocano in una situazione peggiore di quella degli altri paesi europei come si evince dai dati¹ relativi ai part-time involontari, alle donne che lavorano in appalto, alle addette mensa con part-time verticale ciclico che non hanno salari e contributi nei periodi di non lavoro, alle lavoratrici stagionali che subiscono una riduzione della Naspi. Sono solo alcuni degli esempi utili a osservare il vissuto di una parte importante di quel 63% di donne sul totale degli iscritti alla Filcams Cgil;

una percentuale di iscritte rappresentative della reale presenza delle donne nei settori del commercio, del turismo e dei servizi che ormai, nel nostro paese, sappiamo essere settori che occupano milioni di lavoratori e che negli ultimi decenni hanno avuto la maggiore crescita occupazionale.

I dati sono ampiamente conosciuti dalle statistiche ufficiali e la ragione della crescita è da ricondurre in parte ai cambiamenti, che hanno attra-

¹ Sabbadini L.L., 2020, *Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro* A.A.C. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925, *Audizione dell'Istituto nazionale di statistica*, Istat, disponibile all'indirizzo internet: https://www.istat.it/it/files/2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf.

versato il nostro paese in un'interazione sempre più globalizzata tra economia, lavoro e questioni sociali.

Sommariamente possiamo dire che sono cambiate, nel corso del tempo, le abitudini e l'approccio al consumo, le modalità aggregative, relazionali, di gestione del tempo di non lavoro, dello svago, le esigenze di sostegno alla famiglia che hanno determinato nuove opportunità di investimento e di crescita, anche se non esenti da contraddizioni e limiti. Un primo settore in crescita è stato il turismo, che nel 2019 tra impatto diretto, contributo indiretto e dell'indotto ha contribuito complessivamente al 13% del Pil per un giro d'affari che equivale a 232,2 miliardi; un apporto alla bilancia dei pagamenti dello Stato e a oltre 1100 comuni italiani attraverso gli introiti della tassa di soggiorno; un tasso di occupazione che si attesta intorno al 14%.

Un secondo settore in costante crescita è quello del lavoro di cura. La contrazione del welfare pubblico, in termini di supporto alle persone e alle famiglie (assistenza agli anziani, con disabilità, figli), ha infatti prodotto un duplice effetto: da un lato ha limitato l'accesso o la permanenza nel lavoro per le donne, dall'altro ha portato alla crescita del lavoro di cura con le figure delle colf e delle badanti.

Un terzo settore in crescita è quello della distribuzione commerciale, che si è sviluppato con una crescita importante delle grandi strutture di vendita, causando spesso un impoverimento del tessuto urbano e cittadino, diversificandosi nel corso degli anni per la parte alimentare (iper, super, prossimità, discount, negozi specializzati e di nicchia) e per il non alimentare.

All'interno di esso le opportunità di lavoro, seppur cresciute in termini quantitativi, sono state attraversate (e, per certi versi, lo sono ancora oggi) dalla crisi dei grandi «formati commerciali», dalle estreme flessibilità delle tipologie e delle modalità di lavoro, culminate con la liberalizzazione degli orari del settore intervenuta nel 2011 cedendo alle richieste del mercato: con aperture 365 giorni annui e 24 ore giornaliere. Questa condizione, unita alla contrazione dei consumi che abbiamo vissuto a partire dalla crisi del 2009, ci consegna un dato occupazionale con enormi debolezze: iperflessibilità degli orari di lavoro, alta presenza di part-time involontari, contratti a chiamata, contratti a termine.

Tuttavia la componente più significativa dei cambiamenti intervenuti negli ultimi decenni risiede, come la Filcams ha indicato da tempo, nella scomposizione del lavoro, dei cicli di produzione di intere filiere attraverso terziarizzazioni, esternalizzazioni, appalti, ecc.; processo di scomposizione non guidato, considerato un fattore a disposizione del mer-

cato e della libertà organizzativa delle imprese, con effetti molto negativi sulle condizioni di lavoro. Questa scomposizione ha riguardato soprattutto i lavori di manutenzione, pulizie e sanificazioni, vigilanza privata, mense, portierato, cioè proprio alcune delle attività riconducibili al perimetro di azione sindacale della Filcams.

Tutto ciò è divenuto caratteristica strutturale del lavoro nei servizi pubblici e nei settori privati dalla metalmeccanica al calzaturiero, dal commercio al turismo, dal cantiere edile ai beni culturali.

Semplificando molto, possiamo dire che si è passati nel corso dei decenni a scorporare dalla gestione diretta dell'impresa e dell'Ente pubblico, esternalizzandole, quelle attività non considerate tipiche della «gestione caratteristica» (definita «core business»). Ciò che veniva prodotto in un'unica azienda è stato affidato a più soggetti produttivi, frantumato in una lunga filiera, fino ad avere la produzione di un bene o di un servizio come risultato dell'attività di più fasi e di più soggetti «terzi», registrando così che la produzione in alcune aziende è assicurata dai lavoratori «terziarizzati», a volte più numerosi dei lavoratori direttamente dipendenti ma con minori tutele, garanzie, diritti, salario.

3. Privato e pubblico: qualità del lavoro e dei servizi

Per rendere più evidente la dimensione del fenomeno di scomposizione e impoverimento del lavoro terziario appena descritto facciamo riferimento ai dati della Pubblica amministrazione, che si conferma la più grande stazione appaltante del nostro paese, come rinvenibile dall'elaborazione delle banche dati Simog dell'Osservatorio dell'Anac (incrociando il dato paese con quello delle singole regioni). Basti pensare che i soli appalti pubblici generano il 7% del Pil, pari a circa 139 miliardi, il 47% dei quali afferisce alla sfera dei servizi (Report Osservatorio appalti pubblici Anac, 2019). Di questi, una larga parte, sono riconducibili al settore delle pulizie/multiservizi, vigilanza privata e guardiana, ristorazione, *facility management*.

La maggior parte delle imprese che lavorano con appalti in ambito pubblico o con funzioni pubbliche, e la loro diffusione pressoché in tutti i settori della Pubblica amministrazione, crea un evidente nesso tra qualità del lavoro e qualità dei servizi offerti. È proprio l'emergenza legata al Covid-19 che fa emergere l'esigenza di difendere e rilanciare il ruolo del «pubblico» – a partire dalla sanità e dalla tutela della salute dei cittadini – rispetto a quello del mercato.

RPS

Maria Grazia Gabrielli

L'emergenza ci offre, seppure in modo drammatico, l'occasione di rivedere il rapporto tra impresa privata e Pubblica amministrazione, ricostruendo una nuova relazione fondata sul principio che qualità e diritti del lavoro diventa qualità dei servizi e dei diritti per i cittadini. Anche dopo l'emergenza, dunque, sarà utile continuare ad affrontare con la Pubblica amministrazione il complesso tema degli appalti e delle concessioni non come condizione ineluttabile per l'erogazione a minori costi di un servizio ma valutabile in virtù di parametri di sostenibilità economica, politica e sociale di qualità, rapportati anche ai destinatari – utenti, cittadini – dei servizi stessi e ai lavoratori. Si tratta di ripartire da quanto indicato dall'art. 30 del d.lgs. 50/2016 in merito ai principi per l'aggiudicazione e l'esecuzione di appalti e concessioni.

Proprio il codice dei contratti pubblici rappresenta oggi un punto di riferimento importante per la tutela e la qualità del lavoro. Sappiamo però che sconta difficoltà di applicazione e pressioni volte a svuotarne o depotenziarne l'impianto. Ancora più difficile è la condizione del lavoro nell'ambito degli «appalti tra privati», che non hanno lo stesso sistema regolato e tutelante e dove i lavoratori sono ancora più esposti.

Pur con dinamiche e impatti diversi, nel pubblico come nel privato, continuare a scegliere di appaltare per ridurre/contenere i costi, quindi orientando le scelte verso il massimo ribasso, allentare le diverse responsabilità nella catena dei sub-appalti, indebolire o escludere la clausola sociale, si traduce in effetti negativi sul lavoro.

La conseguenza nella vita delle persone è molto concreta: tagli alle ore lavorative del proprio contratto a ogni cambio appalto ma spesso a parità di attività da eseguire; messa in discussione della stessa continuità lavorativa in assenza di specifici riferimenti alla clausola sociale; incertezza nella retribuzione quando ci si inoltra nella catena del sub-appalto, che continua a vedere la presenza di imprese e cooperative che non rispondono a parametri di solidità e responsabilità sociale, in cui non si riesce a esercitare un controllo.

La frammentazione del lavoro ha reso più deboli le persone perché si sono trovate divise nella loro posizione lavorativa pur vivendo nello stesso sito produttivo. Pur essendo parte della medesima filiera, tra i lavoratori si sono generate e ampliate le disuguaglianze di trattamenti, si è ridotta la percezione e il valore della propria professionalità, si è indebolita la condizione reddituale.

Questi sono i nodi critici del lavoro povero e disuguale da sciogliere, che restano al centro dell'iniziativa sindacale di una categoria particolarmente esposta alle attività *labour intensive* come la Filcams, sapendo

che il sindacato si trova ad affrontare un ulteriore processo di cambiamento del mondo del lavoro di estrema rapidità e con un impatto enorme, legato all'innovazione tecnologica.

La preoccupazione principale è quella di una digitalizzazione e dei relativi processi di innovazione che moltiplica precarietà, di ulteriori spinte a esternalizzare lavoro con terziarizzazioni e appalti nell'ambito dei comparti del terziario e dei servizi; condizione che si può vedere già oggi sia nell'e-commerce che nel food delivery. Perché, se è vero che l'innovazione e l'introduzione di nuove tecnologie offrono anche opportunità, non si può tacere che, se non guidate, non riducono e tanto meno risolvono il tema della scomposizione e divisione del lavoro, anzi possono peggiorare la condizione di lavoro.

Per questo resta centrale quella direttrice dell'azione sindacale tracciata anche nell'ultimo Congresso Cgil, provando a ricomporre il mosaico dei diritti del lavoro e sociali, praticando la contrattazione inclusiva: di sito, filiera e la contrattazione sociale. Si tratta di un'azione sindacale impegnativa ma importante, che deve vedere il concorso e una coerenza tra un indirizzo politico generale nelle scelte da compiersi nel campo delle politiche economiche, sociali, del lavoro e la contrattazione; un grande impegno per evitare che innovazione tecnologica e digitalizzazione possano aggravare il divario di crescita tra Nord e Sud del paese, tra le persone e i lavoratori con un drammatico ampliamento delle disuguaglianze e una polarizzazione delle condizioni tra alte e basse professionalità, lavori stabili e precari, ecc.

Il precipitare nell'emergenza sanitaria legata al diffondersi del Covid-19 ha messo a nudo le difficoltà del nostro sistema e riconsegnato un indice di priorità per ricostruire il modello sociale del nostro paese. Ora si tratta di comprendere se, come riteniamo, ci si muoverà con coerenza per ridisegnare una prospettiva diversa o ci sarà una pericolosa operazione di rimozione.

4. L'emergenza Covid e il lavoro

Le lavoratrici e i lavoratori dei settori che la Filcams organizza – commercio, pulizie e sanificazione, mense, lavoro domestico, farmacie, vigilanza privata, ristorazione autostradale – sono stati in prima linea dall'inizio dell'emergenza sanitaria. Con impegno e responsabilità, non si sono tirati indietro nel momento in cui il paese aveva bisogno di loro e, anche se spesso sono invisibili agli occhi delle persone, sono ancor di più risultati indispensabili durante questa pandemia.

A coloro che hanno continuato a lavorare si aggiungono quelli che il lavoro lo hanno dovuto sospendere perché il negozio, il ristorante, lo studio professionale, il bar, l'albergo o l'azienda hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività; e in questi casi l'ammortizzatore sociale è un sostegno fondamentale per non sommare alla preoccupazione per la salute anche quella economica.

Uno dei settori più colpiti dall'emergenza è quello dell'industria turistica. Alla fine di aprile, dopo due mesi di *lockdown* totale, il futuro del turismo deve essere ancora ridisegnato.

Per riassorbire gli effetti del Covid-19 dovrà passare un lungo periodo di tempo e le misure per contenere il contagio, dal distanziamento sociale alla necessità di evitare le aggregazioni, comporteranno una profonda revisione dei luoghi e delle modalità di lavoro. Ci sarà la necessità di attuare tutte le misure per la tutela della salute e della sicurezza per i lavoratori e per i clienti/utenti, e questo avrà un impatto sulla ridefinizione degli spazi, dei modelli organizzativi, degli orari.

Per questo è necessario individuare misure di sostegno e azioni straordinarie di medio e lungo periodo investendo complessivamente sulla filiera del turismo, per recuperare quel contributo alla crescita del paese che il settore è riuscito a imprimere nel corso degli anni. Servono interventi di sistema volti a sostenere «i turismi» e le imprese; un'azione di sostegno che necessita di un idoneo intervento prima di tutto sul fronte degli ammortizzatori sociali per salvaguardare i lavoratori del turismo. Si rende in tal senso necessaria una proroga degli ammortizzatori con causale Covid-19 che «accompagni» i lavoratori fino alla conclusione dell'attuale situazione di emergenza e alla seguente fase di riavvio.

L'estrema diversità esistente tra lavoratori (per tipo di contratto, condizioni, tutele sociali e previdenziali, ecc.) in questo settore non è stata considerata nei primi decreti che il governo ha adottato per fronteggiare gli effetti dell'emergenza sul lavoro. Ad esempio, il decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020 non ha riconosciuto la stagionalità, che condiziona ancora molto il comparto turistico. Per questo è necessario rivedere gli ammortizzatori, superando la modalità *una tantum* prevista dal decreto appena citato al fine di garantire una vera continuità reddituale; è inoltre necessario prevedere una forma di ammortizzatore sostitutiva o alternativa alla Naspi a conclusione del periodo stagionale, altrimenti i lavoratori stagionali, non prestando attività, rischiano di non maturare i requisiti necessari per beneficiarne; e, ancora, c'è bisogno di estendere la platea dei beneficiari, perché sono rimasti esclusi dalle misure di sostegno i lavoratori stagionali, così come definiti dalla contrattazione na-

zionale, e i lavoratori che prestano le stesse attività e le medesime mansioni dei lavoratori stagionali presso servizi terziarizzati, esternalizzati o in appalto.

La pandemia ha avuto un effetto anche sul lavoro domestico e reso evidente la centralità di quella parte di welfare svolto tra le mura domestiche da colf e badanti, ma ciononostante non è stato riconosciuto dalle prime misure adottate dal governo. Infatti il d.l. 18/2020, anche nella sua conversione in legge, ha prodotto una discriminazione inaccettabile, escludendo dagli ammortizzatori e dalle altre forme di sostegno il lavoro domestico.

Sempre in questo ambito, gli effetti negativi dell'emergenza da Covid-19 si sono dimostrati più evidenti per coloro che hanno un contratto di assistenza che prevede la convivenza, poiché il venir meno del rapporto, o la sua sospensione, significa anche privare il lavoratore dell'alloggio; con un danno ancora più grave perché la situazione di restrizione della mobilità impedisce il rientro nei paesi di origine.

Anche in questo settore, è utile guardare la dimensione complessiva del problema. I dati Inps ci consegnano 859 mila contratti di lavoro, di cui l'88% riferiti a donne e per oltre il 71% a immigrati². A questi immigrati con regolare contratto si aggiungono due milioni di persone irregolari di cui circa 150 mila senza permesso di soggiorno.

Per gli 859 mila lavoratori domestici regolari, le famiglie italiane hanno speso, nel 2018, oltre sette miliardi di euro tra retribuzioni, contributi previdenziali e Tfr, a cui bisogna aggiungere la spesa per i lavoratori irregolari.

La gestione dell'assistenza «in famiglia», di persone autosufficienti e non, consente allo Stato di risparmiare quasi dieci miliardi di euro: di tanto – si stima – aumenterebbe la spesa pubblica se gli anziani accuditi in casa fossero affidati a strutture pubbliche.

È evidente che nell'emergenza in atto una simile situazione ha bisogno di una risposta immediata da parte del governo: è indispensabile l'estensione alle lavoratrici e ai lavoratori del settore domestico degli ammortizzatori sociali, insieme al riconoscimento degli altri trattamenti previsti oggi per i lavoratori dipendenti. Inoltre vanno considerate soluzioni per alcune importanti questioni non risolte. Occorre avviare subito un processo di regolarizzazione degli oltre 150 mila lavoratori senza per-

² Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, 2020, *Rapporto annuale sul mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*, disponibile all'indirizzo internet: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/Rapporto_Mercato_del_Lavoro_2019.pdf.

messo di soggiorno e dei rapporti di lavoro in nero e in grigio. È indispensabile dare corso agli impegni che l'Italia si è assunta con la ratifica, nel 2013, della Convenzione Ilo 189 sul lavoro dignitoso, estendendo al lavoro domestico le tutele previste dal diritto del lavoro e della previdenza sociale per la generalità degli altri lavoratori subordinati (maternità, malattia, ecc.).

Proprio perché l'emergenza sanitaria ha rimesso al centro la tutela della salute e l'assistenza delle persone più fragili, servono importanti cambiamenti per valorizzare e tutelare il lavoro di cura, riconoscendo che le condizioni di cura e di benessere delle persone devono diventare indicatori importanti per misurare la crescita e la qualità di sviluppo del nostro paese.

Si tratta, più in generale, di ripensare e rivalutare sia il lavoro delle persone che si prendono cura dei propri familiari, sia il lavoro di chi svolge tali attività professionalmente.

Per questo è necessario un intervento pubblico nell'investimento in servizi sanitari, sociali, educativi e scuole d'infanzia, e per la non autosufficienza; si tratta di un investimento prezioso, capace di produrre effetti positivi, in quanto risponde alle esigenze di conciliazione tra vita e lavoro, qualifica l'assistenza socio-sanitaria e crea nuova occupazione. Su questa direttrice vanno sostenute la rivendicazione e la proposta formulata da tempo dalla Cgil rispetto al ruolo e agli investimenti in termini di servizi, a cui va associato, sul versante pensionistico, il riconoscimento del lavoro di cura.

Insieme a questo, i congedi straordinari e l'aumento dei congedi concessi con la legge n. 104/92 hanno rappresentato un supporto – seppur parziale – nella prima fase dell'emergenza, che necessita di essere rafforzato con l'ambizione di ricercare una soluzione che renda strutturale il diritto al lavoro con la scelta e la responsabilità genitoriale; soluzione di cui lo Stato deve farsi carico come condizione di sviluppo di un paese che invecchia e che ha un basso tasso di natalità e su cui anche la contrattazione deve recuperare spazi di esercizio pur incontrando resistenze e sottovalutazioni.

La convivenza con il Covid-19 si prefigura di lungo periodo, tra restrizioni, impatto sulle dinamiche occupazionali in alcuni settori, carenza di una rete di supporto e di welfare, e vede oggi una graduale ripartenza del nostro paese ma si aggrava anche il rischio di un aumento della povertà e del disagio sociale.

Pur con tutte le difficoltà, che non ci sfuggono, occorrono importanti investimenti pubblici e scelte coraggiose, possibili solo se sostenuti da

una forte azione politica per costruire una prospettiva di sviluppo diversa, fondata sulla coesione sociale e sui diritti, che chiami in causa anche il ruolo contrattuale delle parti sociali.

Nel corso di questi anni, il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro, anche in settori potenzialmente in crescita, ha sofferto di tempi lunghi e ci sono voluti scontri sindacali per raggiungere i risultati. Una parte considerevole dei settori, dalla vigilanza al multiservizi, è entrata nella fase di emergenza Covid-19 senza rinnovi dei contratti, che mancano da cinque a oltre sette anni. Una situazione complessa, perché la mancanza dei rinnovi contrattuali incide sul salario e, ad esempio, negli appalti, e si riflette anche sulle tabelle ministeriali utilizzate per determinare il costo del lavoro da inserire nei capitolati di gara, con conseguenze sul valore stesso dell'appalto e sui lavoratori.

Le difficoltà a rinnovare i contratti sono aumentate con la scomposizione del quadro datoriale (dovuto alla frammentazione delle associazioni di rappresentanza delle imprese con la ridefinizione dei contratti nazionali), con l'aumento del numero complessivo dei contratti nazionali e un conseguente effetto *dumping* sempre più forte. Deve essere chiaro che i contratti nazionali (Ccnl), per i settori del terziario, del turismo e dei servizi restano il punto decisivo di riferimento del salario e per tutele individuali e collettive omogenee, in settori in cui è stato residuale, anche nel corso degli ultimi anni, lo sviluppo della contrattazione integrativa territoriale e aziendale. Non c'è dubbio quindi che la difesa e il rilancio del ruolo del Ccnl è strategico per tutelare il lavoro. E se da un lato va ripreso il percorso verso una nuova architettura di regole nelle relazioni industriali, a partire da quelle sulla rappresentanza, per dare maggiore forza al contratto nazionale nel suo ruolo di tutela e di agente salariale, dall'altro c'è bisogno di sviluppare una «contrattazione inclusiva», con proposte e soluzioni che assicurino l'uguaglianza dei diritti in tutte le forme e nei diversi luoghi del lavoro e nella società, per poter uscire così dalla crisi sanitaria e dai suoi impatti economici con una maggiore coesione sociale e una valorizzazione del lavoro.

RPS

Maria Grazia Gabrielli

