

IL CONSULENTE

1 0 8 1

SPECIALE
ASRI
ANCL
SCUOLA DI RELAZIONI INDUSTRIALI



Alla luce dell'importante fase di costruzione, in vista del rinnovo del contratto collettivo del settore commercio e considerato il periodo storico attuale, ritiene vi sia un ostacolo di maggiore rilievo nel trovare una misura che soddisfi sia le imprese che i lavoratori?

Innanzitutto, è importante ringraziare il Presidente Montanaro e il Dottor Francesco Lombardo per aver voluto intraprendere un percorso insieme, in particolare è essenziale sottolineare l'esigenza di una vera e propria **partnership tra il ruolo del Consulente del Lavoro e le organizzazioni di rappresentanza datoriali**. In passato si era abituati a vedere il ruolo del Consulente del Lavoro più come un *competitor*, quando così non è ed al contrario l'obiettivo è una **collaborazione** che d'altronde è alla base delle relazioni industriali e sindacali.

È possibile ritenere che spesso uno degli elementi più ignorati del valore delle relazioni sindacali e del contratto collettivo sia il fatto che **il contratto collettivo è uno strumento di relazione vivente**, non è sufficiente raccontarlo o sottoscriverlo o parlarne al momento della firma, ma **va applicato correttamente, va gestito correttamente**, proprio a tale scopo servono i momenti come quello creato dalla Scuola di Relazioni Industriali ASRI.

Per rispondere alla domanda su quali sfide si debbano fronteggiare per trovare una soluzione che soddisfi sia le imprese che i lavoratori, si può partire da un evento accaduto a Bruxelles in occasione del tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali che, come FIPE, rappresentano il settore dei pubblici esercizi e del turismo.

Durante la stipulazione dell'accordo sottoscritto da FIPE, all'esito dell'incontro con le altre organizzazioni europee partecipanti, l'aspetto più interessante ha riguardato **la mancanza di lavoro e di competenza nel settore e il ruolo fondamentale, in tal senso, del dialogo sociale e della contrattazione collettiva**.

Sono stati poi presentati degli esempi positivi di questa esperienza, tra questi vi è il caso italiano, che in-

Andrea Chiriatti



Responsabile Lavoro FIPE
Confcommercio



sieme ai paesi scandinavi, è tra quelli che in maniera virtuosa, nonostante i numerosi problemi e difetti che non è possibile negare, ha un **tasso di copertura nella contrattazione collettiva nazionale che è oggettivamente un elemento di valore riconosciuto in tutto il continente europeo**.

Si può quindi affermare che alla luce anche della Direttiva Europea, l'Italia è un paese esemplare. Parlando invece delle **sfide**, si può riprendere un argomento che è importante mettere in primo piano in momenti pubblici, infatti **il settore dei pubblici servizi ha per il 60% una forza lavoro under 40**, un dato clamoroso in termini di proporzioni. Altrettanto sorprendente è che **il 50% della forza lavoro è costituita da forza lavoro femminile**, è infatti questo uno dei settori più inclusivi, infine **il 25% dei lavoratori sono stranieri** e ciò non è unicamente dovuto a possibili suggestioni sul lavoro povero o sottopagato, il dato invece parla di una composizione variegata

ta che affonda le sue radici nella cultura del settore. **Il settore dei pubblici esercizi e del turismo ha il terzo contratto più applicato in Italia secondo i dati UNIEMENS del 2022**, con una media occupazionale di 6 dipendenti per azienda, si ha quindi, in questo settore, una fascia di tipologie aziendali variegata, che contempla il piccolo bar così come le grandi catene commerciali, presenti nelle mete più gettonate per il turismo italiano, oltreché gli aeroporti e le stazioni.

Per ritornare alle possibili sfide, la forza lavoro del settore è una di queste, è possibile, infatti, affermare che **l'ambito dell'assistenza sanitaria e della previdenza complementare creano non poche criticità**, il settore dei pubblici esercizi e del turismo presenta **un numero inferiore al**

30% di lavoratori che aderiscono alla previdenza complementare. Ma, come sappiamo, se le ultime generazioni non aderiscono alla previdenza complementare, rischiano di non avere una pensione sufficiente.

Le sfide che maggiormente occorre prendere in considerazione sono quelle che appartengono al **cambiamento del mercato del lavoro rispetto a come i flussi del mercato stesso lo influenzano** e all'enorme crisi anagrafica e demografica che si sta attraversando.

Altro problema da menzionare è quello della **classificazione e dell'inquadramento**, vi è infatti necessità di fare un ricongiungimento ed un *restyling*, ma in generale è possibile affermare che **la sfida della contrattazione collettiva sia quella di orientarsi seguendo il mercato del lavoro, di**

uscire dal perimetro della regolamentazione di chi già è all'interno poiché si è in una fase di grandi cambiamenti ed è importante ripartire dalla platea dei settori che la contrattazione collettiva regola e da lì trovare **soluzioni che siano sartoriali**, pensate caso per caso in relazione alle **esigenze e alle peculiarità del settore stesso.**



