



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

Trasformazioni del mercato del lavoro e nuovi bisogni: le sfide per gli enti bilaterali territoriali del terziario

Trasformazioni del mercato del lavoro e nuovi bisogni: le sfide per gli enti bilaterali territoriali del terziario



Ente Bilaterale Nazionale Terziario



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472
info@ebinter.it - ebinter@pec.it - www.ebinter.it

I SOCI



COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



Società di Servizi della FISASCAT CISL

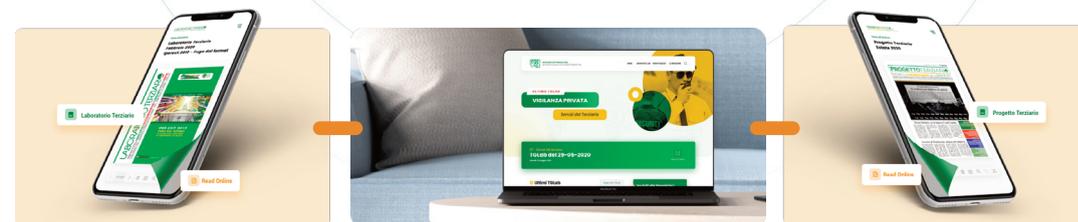
La Federazione di categoria della Cisl che rappresenta i lavoratori e le lavoratrici dei settori del Terziario, Turismo e Servizi, per i quali stipula i contratti collettivi nazionali, aziendali e territoriali.

Ci occupiamo della **produzione di contenuti** per uno dei più importanti sindacati in Italia

LABORATORIO TERZIARIO

PROGETTOTERZIARIO

TGO LAB



La Sede Union Labor

Editore, Direzione, Amministrazione, Pubblicità Union Labor Srl

Via dei Mille 56
00185 Roma

Tel. 06 853597
Fax. 06 8558057

Email. unionlabor@unionlabor.it



con la collaborazione di ADAPT **ADAPT**



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

**Trasformazioni del mercato
del lavoro e nuovi bisogni:
le sfide per gli enti bilaterali
territoriali del terziario**

Finito di stampare nel mese di giugno 2024
Tipografia CSR Roma

SOMMARIO	Pag
Capitolo 1	
Introduzione.....	5
Capitolo 2.	
Trasformazioni del mercato del lavoro e nuove sfide	9
Capitolo 3.	
I nuovi bisogni nei settori commercio e turismo.....	15
Capitolo 4	
Le sfide per gli enti bilaterali territoriali	23
4.1. Un inquadramento essenziale.....	24
4.2 Gli enti bilaterali territoriali nel settore terziario	26
4.3 Le prestazioni erogate dagli enti bilaterali territoriali a sostegno dei nuovi bisogni emergenti nel settore terziario.....	30
4.3.1 <i>La formazione professionale e continua</i>	30
4.3.2 <i>Prestazioni di sostegno al reddito</i>	33
4.3.3 <i>Prestazioni di welfare</i>	37
4.3.4 <i>Le prestazioni per le imprese</i>	45
Capitolo 5	
Riflessioni conclusive.....	51
Bibliografia	55

Capitolo 1

Introduzione

Le trasformazioni del mercato del lavoro generano nuovi bisogni sia in capo alle imprese del settore produttivo che ai lavoratori che vi sono impiegati. Se parte di tali trasformazioni sono connesse a fenomeni dalla portata internazionale, altre invece sono strettamente correlate ai macrosettori produttivi e alla modifica degli assetti organizzativi nonché all'evoluzione del ruolo affidato ai sistemi di relazioni industriali che contribuiscono alla loro definizione.

Sotto quest'ultimo profilo, nel macrosettore terziario, distribuzione e servizi si sta assistendo a una valorizzazione di quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali di lavoro e, nello specifico, ai sistemi di bilateralità ivi costituiti, la cui articolazione multilivello – nazionale e territoriale – consente di coadiuvare la ricerca di soluzioni per soddisfare (anche) i nuovi bisogni. Da un lato, le imprese fanno fronte a inedite trasformazioni derivanti dalla modifica degli assetti produttivi come diretta conseguenza dell'adozione di nuove strategie a livello nazionale – di origine sia legale che contrattuale – e che sono volte a garantire una transizione del sistema produttivo verso sistemi più competitivi e sostenibili, mediante la digitalizzazione e la conversione anche parziale dei sistemi di produzione in ottica più green.

6

Dall'altro lato, invece, i lavoratori devono far fronte a un mercato del lavoro profondamente mutato come diretta conseguenza dell'aumento delle transizioni occupazionali e della maggiore flessibilità anche nel rapporto di lavoro. In quest'ultimo caso, inoltre, sono cambiate anche le condizioni di lavoro richieste da coloro che sono nel mercato o che sono in procinto di entrare e che valorizzano maggiormente il profilo qualitativo dell'occupazione, come testimoniato dall'aumento delle richieste riguardanti il riconoscimento di misure di conciliazione vita-lavoro e/o di tutela della professionalità.

Dalla lettura del dato contrattuale-collettivo emerge in particolar modo, con riguardo al settore terziario, il ruolo assunto dagli enti bilaterali territoriali nell'individuazione e nella soddisfazione di tali bisogni, anche come diretta conseguenza delle peculiarità del tessuto socio-economico di riferimento, caratterizzato in gran parte da piccole imprese, dalla progressiva espansione del numero di lavoratori impiegati nel settore (soprattutto della componente femminile) e dalla scarsa diffusione della contrattazione collettiva aziendale.

Per questo motivo, la presente ricerca si pone un duplice obiettivo: da una parte, dar conto di quelle che sono le trasformazioni che interessano il macrosettore terziario, distribuzione e servizi e i bisogni ivi emergenti,

dall'altra mettere in luce quali sono le strategie adottate dalla bilateralità sviluppata a livello territoriale (e, in alcuni casi, a livello nazionale) e, da ciò, quali sono le tendenze in atto con riguardo alle soluzioni messe in campo per far fronte alle nuove sfide derivanti dalle trasformazioni economiche e sociali e ai nuovi bisogni conseguentemente emergenti.

Dopo una panoramica afferente ai principali fenomeni che caratterizzano oggi la trasformazione del mercato del lavoro (§2) e ai bisogni che ne derivano (§3), si darà conto nello specifico delle potenzialità associate al ruolo degli enti bilaterali territoriali nelle sfide poste da questa nuova grande trasformazione del lavoro (§4).

Nello specifico, dopo un inquadramento essenziale e una mappatura della rete degli enti bilaterali, nazionali e territoriali, esistente e associata a determinati sistemi di relazioni industriali, verrà effettuata una ricognizione relativa alle prestazioni erogate dagli enti bilaterali territoriali a sostegno dei nuovi bisogni emergenti nel settore terziario.

Capitolo 2
Trasformazioni del mercato
del lavoro e nuove sfide

Il mercato del lavoro italiano è da ormai oltre un decennio oggetto di profonde trasformazioni che incidono sulla struttura occupazionale, sulla produttività e, di riflesso, sui livelli di tutela per le lavoratrici e i lavoratori. Tali trasformazioni sono monitorate dalle parti sociali che, nell'interesse delle imprese e dei lavoratori e delle lavoratrici, contribuiscono alla regolazione del mercato del lavoro anche attraverso la contrattazione collettiva.

Tuttavia, rispetto allo scorso decennio, il mercato del lavoro odierno è particolarmente dinamico, alla luce del simultaneo dispiegamento di fenomeni che hanno un effetto sulla struttura dell'economia e della società (1).

Invero, la strutturale trasformazione del mercato del lavoro è fortemente influenzata da fenomeni di natura sia sociale che economica, di natura endogena ed esogena, con degli effetti che dipendono dal contesto di riferimento e che possono altresì metter ancora più in luce delle debolezze strutturali. Tra queste ultime, prendendo a riferimento il caso italiano, possiamo citare la struttura economica e produttiva caratterizzata da un'elevata eterogeneità tra settori produttivi, sistemi territoriali e sistemi d'impresa, in termini di crescita e innovazione; il ristagno della produttività del lavoro e tassi di occupazione e disoccupazione non ottimali, distanti dagli obiettivi stabiliti anche a livello europeo che evidenziano la presenza di un disallineamento tra l'offerta e la domanda di lavoro e squilibri rispetto alle necessità di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, soprattutto tra quelli appartenenti ai c.d. gruppi vulnerabili (donne, giovani ecc.).

Ciò è stato altresì ribadito nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia per l'accesso ai fondi di Next Generation UE che, nella definizione delle linee di intervento per gli investimenti e le riforme, ha sottolineato come alcuni fenomeni siano di particolare rilevanza per un Paese già fragile dal punto di vista economico, sociale ed ambientale.

Tra i principali fenomeni che stanno determinando un vero e proprio cambiamento strutturale dell'economia italiana – e che, in verità, interessano gran parte delle economie occidentali – possiamo senza dubbio rinviare alla dinamica demografica, al processo di globalizzazione, all'avvio delle transizioni digitale ed ecologica, alle modifiche dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro (soprattutto della componente femminile). Tali macro-fenomeni hanno generato dei cambiamenti che hanno riguardato anche i modelli di consumo e gli stili di vita delle persone, improntati sulla ricerca di una maggiore sostenibilità economica e sociale del lavoro, con

¹ INAPP. *Rapporto Inapp 2022. Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, 2022, p. 11.

conseguenze sulle strutture delle famiglie, sui modelli di organizzazione del lavoro e sulle scelte afferenti al tempo libero, che rispecchiano un progressivo cambiamento anche del significato e del valore connesso al lavoro. Sebbene si tratti di fenomeni già da tempo in atto, è da sottolineare che essi, in Italia, hanno avuto un'accelerazione con l'evento pandemico, che ha impattato su un contesto economico e sociale in cui le crisi economico-finanziarie susseguitesesi a partire dal 2007 avevano già profondamente inciso sulla produttività e competitività del sistema produttivo. A questo shock si sono da ultimo affiancati gli effetti derivanti dai conflitti russo-ucraino e israelo-palestinese, che oltre all'instabilità economica hanno determinato un aumento del livello dei prezzi, soprattutto dei beni energetici e di prima necessità, determinando un aumento della pressione sia sulle imprese che sui lavoratori.

Tutti i fenomeni appena richiamati comportano, direttamente o indirettamente, un impatto sul mercato del lavoro. Ciò è particolarmente evidente se si analizza la dinamica demografica, caratterizzata da un aumento della popolazione più anziana e una diminuzione drastica del tasso di natalità, da cui deriverà nel (prossimo) futuro un invecchiamento della popolazione in età da lavoro ⁽²⁾.

Nel 2022 la dinamica demografica italiana era negativa vista la riduzione dello 0,3% della popolazione residente e nonostante il saldo migratorio positivo. Tra il 2021 e il 2050, secondo stime ISTAT, si prospetta complessivamente una riduzione della popolazione residente pari quasi a 5 milioni ⁽³⁾. Entro il 2041, inoltre, la quota di popolazione che vedrà drasticamente una riduzione è quella più giovane dato che i residenti nella fascia di età fino ai 24 anni si ridurranno del 18,5%, percentuale poco superiore rispetto alla riduzione prospettata per la popolazione tra i 25 e i 64 anni e pari al 16,7%, con una perdita rispettivamente di 2,5 e 5,3 milioni di persone.

La diminuzione delle nascite registrata negli ultimi anni pare confermare l'incapacità di crescita del Paese per effetto del bilancio naturale tra nascite e decessi. Secondo dati ISTAT, nel 2022 e rispetto all'anno precedente è stata registrata una diminuzione dell'1,9% delle nascite, con notevoli differenze sul territorio, dove il tasso di natalità registra un picco positivo nella provincia autonoma di Bolzano e uno negativo in Sardegna, per assestarsi a un valore pari a 6,7 per mille residenti in media nazionale

² ISTAT, *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese, 2023*, pp. 67 ss.

³ *Ibidem*.

nel 2022 ⁽⁴⁾. La riduzione della natalità è accompagnata poi da un aumento della popolazione con età superiore ai 64 anni, che sarà più presente anche nel mercato del lavoro.

Le stime ISTAT sull'andamento demografico consegnano un quadro in cui la popolazione tra i 65 e i 69 anni crescerà nei prossimi due decenni di all'incirca un milione di unità, con una variazione positiva del 27,8%.

Tuttavia, l'attuale tendenza demografica segnala che, nonostante l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro della coorte attiva più anziana, il mercato del lavoro vedrà comunque una riduzione della forza lavoro mentre aumenterà la componente della popolazione non attiva (più di 70 anni).

Pertanto se all'aumento dell'aspettativa di vita corrisponde generalmente un aumento della permanenza nel mercato del lavoro, anche per effetto dei cambiamenti relativi ai regimi pensionistici da cui discende un prolungamento delle carriere lavorative, sono notevoli le conseguenze sul piano delle politiche del lavoro, la cui capillarità ed efficienza sarà fondamentale per garantire un adeguato sviluppo della professionalità dei lavoratori, in modo da poter soddisfare i fabbisogni di competenze e conoscenze richieste dalla domanda di lavoro, nonché a garanzia della corretta formazione della posizione previdenziale dei lavoratori, anche per garantire l'accesso alle prestazioni di sicurezza sociale.

In questo quadro di inverno demografico in cui diminuiscono le coorti più giovani del mercato del lavoro e aumentano quelle più anziane, plasticamente rappresentato anche dall'aumento dell'età media della popolazione (45,7 anni nel 2020; 46,4 anni nel 2023) e che mette a dura prova anche la tenuta del sistema di sicurezza sociale, agiscono ulteriori trasformazioni, come quella derivante dal processo di globalizzazione, quale fenomeno multidimensionale e sistemico che implica una serie di processi diversi e connessi tra loro ⁽⁵⁾. Concentrando l'attenzione sugli effetti che la globalizzazione dei mercati e della produzione ha avuto nelle economie avanzate come quella italiana, tra le principali trasformazioni intervenute negli ultimi decenni nel mercato del lavoro figurano, da un lato, il cambiamento del tessuto produttivo derivante dalla delocalizzazione della produzione e la conseguente perdita di posti di lavoro.

⁴ ISTAT, *Statistiche report. Dinamica demografica. Anno 2022*, 20 marzo 2023.

⁵ Così E. COTTINI, C. LUCIFORA, *La globalizzazione e il mercato del lavoro*, in *Dizionario di dottrina sociale della Chiesa: le cose nuove del XXI secolo*, Vita e Pensiero, 2021, pp. 315-330, cui si rinvia per un approfondimento.

Dall'altro lato, invece, si registra un aumento delle vulnerabilità nei settori economici caratterizzati da basso valore aggiunto e posti di lavoro poco qualificati. La globalizzazione e il conseguente ampliamento dei mercati determinano nei fatti una nuova «interdipendenza diretta su scala mondiale fra le azioni e le posizioni di soggetti economici situati in un paese con le azioni e le posizioni di soggetti economici, conosciuti e non, situati in altri paesi economici»⁽⁶⁾, con notevoli implicazioni economiche, politiche, sociali, istituzionali e demografiche, che delineano una dinamica in continua evoluzione che determina nuove sfide per il mercato del lavoro che necessitano di una costante attenzione da parte degli attori che ne determinano il funzionamento, sia per cogliere le opportunità di sviluppo che per mitigare gli effetti negativi, sia dal punto di vista economico che sociale.

Come sottolineato da autorevoli osservatori, la transizione digitale che accompagna il processo di globalizzazione sta via via richiedendo il progressivo adeguamento sia dell'offerta che della domanda di lavoro, funzionale anche a sviluppare soluzioni innovative attraverso l'applicazione delle tecnologie digitali. Ciò richiederà un profondo investimento in capitale umano per soddisfare le necessità di competenze digitali necessarie per affrontare alcune conseguenze che derivano dall'implementazione delle tecnologie di nuova generazione nei sistemi produttivi. Tra queste rientrano nel breve periodo l'eliminazione progressiva di posti di lavoro poco qualificati o esecutivi e, nel medio-lungo periodo, la creazione di nuove figure professionali in comparti produttivi emergenti.

Alla transizione digitale oggi, poi, si affianca la transizione verde, volta alla creazione e implementazione di modelli di produzione e consumo più sostenibili dal punto di vista ambientale, che rappresenta altresì una necessità per il nostro Paese che si è dimostrato particolarmente vulnerabile ai cambiamenti climatici⁽⁷⁾, come dimostrato, ad esempio, dall'impatto sulle attività nel settore turistico, penalizzate da eventi alluvionali ma anche dal progressivo innalzamento del livello del mare, da cui discendono conseguenze economiche rilevanti per le imprese e per i livelli occupazionali in determinati territori. Si stima che in Italia l'impatto del

⁶ L. LAMA, *Globalizzazione ed occupazione. L'impatto sull'occupazione di imprese multinazionali e sulla migrazione internazionale dei lavoratori*, relazione al Simposio JILAF, Japan Labour Foundation, "Globalization and Employment: responses of trade unions", Tokio, 18 maggio 2005, p. 1.

⁷ Per un approfondimento si rinvia a M. BRUNETTI, P. CROCE, M. GOMELLINI, P. PISELLI, *Dinamica delle temperature e attività economica in Italia: un'analisi di lungo periodo*, Occasional papers Banca d'Italia, n. 787, luglio 2023.

cambiamento climatico determinerà estati più torride e calde ed inverni più miti, con conseguenze ambientali, energetiche ed economiche devastanti. Nel settore turistico ciò condurrà da una vera a propria modifica dei comportamenti e delle abitudini delle persone, con una conseguente alterazione della domanda e dell'offerta nel settore turistico che necessitano di politiche di mitigazione e di adattamento *ad hoc* capaci di sostenere il settore (8).

Inoltre, per il settore turistico così come per il commercio, lo sviluppo dei c.d. *green jobs* rappresenta una componente importante anche nell'occupazione settoriale. Le competenze *green* programmate dalle imprese nel 2021 per le principali figure professionali hanno consentito di tracciare la rilevanza associata alle tematiche *green* nei diversi settori contrattuali (9). Secondo uno studio Excelsior-Unioncamere, dall'analisi delle caratteristiche dei *green jobs* per i diversi gruppi professionali emerge che la difficoltà di reperimento di tali figure professionali è del 49,1%, dato più elevato rispetto a quello riscontrato in media nel 40,6% per i diversi gruppi professionali per settore, e ciò richiederà una profonda riflessione rispetto alle prospettive di sviluppo occupazionale e produttivo.

A questi *driver* del cambiamento si affianca una progressiva modifica delle caratteristiche dell'offerta di lavoro, soprattutto alla luce dell'approccio al lavoro delle nuove generazioni che esprimono con maggior forza alcune esigenze rispetto alle coorti demografiche precedenti come la ricerca di migliori compensi economici e una maggior partecipazione al processo di costruzione della vita privata e della carriera professionale, per aumentare la soddisfazione nel lavoro anche ricercando una coerenza tra quest'ultimo e le proprie passioni. Da questo punto di vista, le lavoratrici e i lavoratori richiedono sempre più percorsi di accrescimento delle competenze e conoscenze, per contrastare l'obsolescenza del proprio profilo professionale nel tempo anche attraverso percorsi formativi, ma anche maggiori soluzioni organizzative che consentano un miglior raggiungimento di un equilibrio tra vita privata e vita professionale attraverso il riconoscimento di strumenti di welfare capaci di sostenere le responsabilità di cura connesse alla famiglia.

⁸ Così C. BIZZARRI, M. PEDRANA, *Gli impatti dei cambiamenti climatici sul turismo. Un'analisi delle politiche di intervento*, in *Rivista di Scienze del Turismo*, n. 8/2017, pp. 5-17, qui pp. 7-8, cui si rinvia per un approfondimento.

⁹ EXCELSIOR-UNIONCAMERE, *Le competenze green. Analisi della domanda di competenze legate alla green economy nelle imprese. Indagine 2021*, 2021.

Capitolo 3.
I nuovi bisogni nei settori
commercio e turismo

La dinamica demografica, il processo di globalizzazione, le transizioni digitale ed ecologica stanno modificando le caratteristiche del mercato del lavoro sia dal lato dell'offerta che della domanda. Focalizzando l'attenzione su quanto accade nel settore terziario dell'economia, appare utile in prima battuta effettuare una ricognizione relativa all'attuale stato del mercato del lavoro in Italia.

Secondo i dati più recenti, nel 2023 il tasso di occupazione in Italia si assesta al 61%, massimo storico grazie all'andamento delle occupazioni permanenti monitorate dall'Inps (che ha registrato un aumento di 800.000 unità assicurate presso l'ente previdenziale nazionale tra il 2019 e il 2022) e all'aumento del numero medio di settimane lavorate⁽¹⁰⁾. L'andamento positivo dell'occupazione, che vede un aumento delle attivazioni nette grazie alla crescita delle posizioni a tempo indeterminato⁽¹¹⁾, però, mostra un divario territoriale considerevole pari al 25% tra le regioni del Mezzogiorno e del Centro-Nord. Riprendendo i dati provenienti dalle Comunicazioni obbligatorie elaborati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la domanda di lavoro è trainata principalmente dalle regioni centro settentrionali: nei primi mesi del 2023 è in questa area che si concentra l'80% dei posti di lavoro creati, anche se nelle regioni meridionali si registra comunque una lieve l'espansione della dinamica occupazionale rispetto al ristagno osservato nel 2022.

L'aumento dell'occupazione nel 2023 è stato affiancato dall'aumento del numero di imprese: dall'analisi trimestrale di Unioncamere e Infocamere emerge che tra luglio e settembre 2023 il registro delle imprese delle Camere di commercio ha rilevato un saldo attivo di 15.407 attività economiche (+0,26% rispetto a giugno 2023) dato dalla differenza tra le nuove iscrizioni e le cessazioni di attività⁽¹²⁾. È interessante notare che, se si analizza il saldo trimestrale per settore di attività, le imprese associate al settore terziario, distribuzione e servizi rappresentano una componente considerevole delle imprese registrate alla fine di settembre 2023, confermando la progressiva terziarizzazione dell'economia italiana. I dati inoltre mostrano che il settore dei servizi traina la domanda di lavoro nel 2023, con una crescita sostenuta nel settore turismo delle attivazioni nette pari a un quinto delle posizioni create nel primo bimestre del 2023⁽¹³⁾.

¹⁰ INPS, *XXII Rapporto annuale*, 2023.

¹¹ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, BANCA D'ITALIA, AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, luglio 2023.

¹² INFOCAMERE, *Movimprese. Natalità e mortalità delle imprese italiane registrate alle camere di commercio*, III trimestre 2023.

¹³ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, BANCA D'ITALIA, AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE

Dal lato dell'offerta di lavoro, invece, è interessante notare che negli ultimi due anni la componente femminile dell'occupazione ha contribuito per quasi il 40% alla creazione di posti di lavoro, valore superiore di 2,5 punti percentuali rispetto al biennio 2018-2019. Secondo i dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, infatti, se si analizza la quota delle attivazioni nette per genere e settore, oltre la metà dei nuovi impieghi si concentrano nei settori commercio e turismo, confermando il macrosettore come bacino principale dell'occupazione femminile nel Paese. Da questo punto di vista, però, è bene sottolineare che nell'ultimo biennio le lavoratrici sono state principalmente impiegate con contratti a termine mentre la crescita delle attivazioni con contratto a tempo indeterminato è significativamente inferiore a quella che ha riguardato la componente maschile. Il divario di genere, caratteristica già presente nel mercato del lavoro italiano anche prima dell'avvento della pandemia da Covid-19, è quindi in parte riconducibile alla forte presenza femminile nelle attività nel turismo, dato che è in questo settore che più della metà dei posti di lavoro creati sono stati a tempo determinato ⁽¹⁴⁾.

Anche con riferimento alla componente giovanile del mercato del lavoro, analizzando il tasso di occupazione in Italia tra il 2008 e il 2022 della popolazione tra i 15 e i 34 anni, il trend negativo che ha caratterizzato al presenza della componente giovanile nell'occupazione a partire dal 2008 fino al 2014 (dal 50,3% al 39%) è stato progressivamente invertito nonostante le battute di arresto durante la fase pandemica, portando ad un aumento dell'occupazione giovanile al 2022 pari al 43,7% rispetto al dato minimo della serie presa a riferimento registrato appunto nel 2014. Da questo punto di vista, l'Italia rappresenta, insieme alla Spagna e alla Grecia, il fanalino di coda nel confronto con i principali paesi europei. Secondo dati Eurostat, l'occupazione dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni nel 2022 si assesta in Italia al 33,8%, valore di gran lunga inferiore rispetto alla media UE27 pari al 49,2% e inferiore di ben 27,9 punti percentuali rispetto a quello registrato in Germania nello stesso anno. Sull'occupazione giovanile incide in maniera rilevante il numero dei giovani che non lavorano e non studiano, i c.d. NEET. Infatti, in Italia la quota dei NEET nel 2022 è stimata dall'Istat essere pari al 19%, dato superiore alla percentuale rilevata a livello europeo (11,7%).

Secondo CEDEFOP, in Italia più che in altri Paesi europei, il futuro dell'occupazione dipende dalle dinamiche nei settori commercio e turismo: la

CHE ATTIVE DEL LAVORO, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, luglio 2023.

¹⁴ *Ibidem*.

crescita dell'occupazione tra il 2022 e il 2035 sarà infatti trainata, dalla crescita dei servizi connessi alle attività turistiche (alloggio, ristorazione) e ai servizi (commercio all'ingrosso e al dettaglio), dove allo stesso tempo aumenteranno però le competenze e le qualifiche richieste ai lavoratori. Fino al 2030 in Italia più della metà dei posti di lavoro totali (comprese le sostituzioni di posti di lavoro vacanti) richiederà qualifiche di alto livello, sebbene le opportunità di lavoro per le persone con qualifiche medie saranno ancora ampie.

Da questa breve panoramica è possibile quindi individuare, in connessione alle singole sfide poste ai settori commercio e turismo, alcuni bisogni rilevanti, la cui soddisfazione appare cruciale per garantire una crescita economica nonché la crescita di un'occupazione di qualità per i lavoratori e le lavoratrici impiegati.

I dati mostrano che il settore turistico è particolarmente colpito dalle trasformazioni del mercato del lavoro, anche alla luce di alcune peculiarità. Dal punto di vista organizzativo, si tratta di un settore in cui un'elevata quota di forza lavoro è ingaggiata attraverso contratti stagionali e dove le attività conducono spesso ad una gestione dei tempi di lavoro in maniera poco flessibile, attraverso turni serali, lavori nel fine settimana. Inoltre, si tratta di un settore in cui vi è un elevato tasso di incidenza di ricorrenza al lavoro nero, bassi salari e una bassa propensione all'investimento in capitale umano, da un lato alla luce quella qualità dell'occupazione – principalmente con contratti flessibili, a breve termine o stagionali –, dall'altro poiché molti lavoratori del settore possiedono un basso livello di qualificazione professionale anche in ingresso.

È soprattutto in questo macrosettore contrattuale che si registra un effetto dirompente della dinamica demografica. Infatti, se il settore turistico è stato caratterizzato notoriamente in passato da un'occupazione prettamente "giovane" oggi invece si assiste ad un innalzamento dell'età media degli occupati. Da una parte questo dimostra un cambiamento nelle coorti demografiche più giovani nel mercato del lavoro, che tendono alla ricerca di un'occupazione più stabile nel tempo e maggiormente qualificata, dall'altra parte fa emergere un importante deficit di competenze associate alle figure professionali maggiormente ricercate dal lato della domanda di lavoro. Invero, il settore turistico è quello in cui il *mismatch* di competenze offerte e domandate nel mercato registra uno dei valori più elevati e ciò è confermato anche dalle indagini a livello nazionale. Il fenomeno è particolarmente importante se si guardano ai dati più recenti: secondo i dati Excelsior-Unioncamere, ad ottobre 2023 la difficoltà delle imprese ad assumere supera il 50% e la causa principale di tale difficoltà è l'as-

senza di candidati: a livello territoriale sono le imprese del Nord Est ad incontrare le maggiori difficoltà di reperimento (55,8%), seguite da quelle del Nord Ovest (51,4%), Centro (49,2%) e Sud e Isole (47,4%). Tra le figure di più difficile reperimento rientrano le professionalità qualificate nelle attività commerciali e nei servizi. Eppure, secondo le tendenze future per il mercato del lavoro in Italia nel quinquennio 2023-2027, i settori commercio e turismo avranno bisogno di oltre 750.000 lavoratori, rappresentando una delle quattro filiere in cui nei prossimi anni si concentrerà il flusso di occupati attivati grazie agli investimenti derivanti dal PNRR (15).

In questo senso sarebbe necessario, da un lato, mitigare il disallineamento delle competenze inteso come la distanza tra quelle possedute dai lavoratori e quelle richieste per lo svolgimento della prestazione di lavoro. Dall'altro, a livello di sistema e come diretta conseguenza del disallineamento delle competenze, sarebbe opportuno ridurre la carenza di competenze che si registra nel mercato, ovvero lo squilibrio esistente tra competenze domandate e offerte nel mercato del lavoro, che contribuisce alla creazione e alla non copertura dei posti di lavoro vacanti per l'assenza di professionalità ritenute adeguate a ricoprirli.

Per il settore terziario, distribuzione e servizi la ricerca di migliori livelli di incontro tra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro è fondamentale, stante la correlazione positiva esistente tra il miglioramento dei meccanismi di allocazione delle risorse umane e l'incremento del livello di produttività.

Riprendendo le indagini condotte da CEDEFOP (16), è possibile individuare cinque *driver* del cambiamento a cui il settore del commercio e del turismo starebbe andando incontro e a cui corrispondono nuovi bisogni:

- 1) *Managing a new generation of workers*. Nel settore è cruciale la gestione delle richieste dei lavoratori, valorizzandone anche la componente anagrafica, che porta con sé aspirazioni e domande esternamente differenziate. Le nuove generazioni di lavoratori hanno infatti esigenze e aspettative diverse per quanto concerne la carriera e l'equilibrio tra vita lavoro e vita privata, con una maggiore propensione alla flessibilità e alla partecipazione ai processi produttivi.
- 2) *Ageing populations across the EU*. L'invecchiamento della popola-

¹⁵ EXCELSIOR-UNIONCAMERE, *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027). Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione*, 2023.

¹⁶ CEDEFOP, *Hospitality, retail and other services managers: skills opportunities and challenges*, 2023.

zione non influenza solo la gestione delle risorse umane ma anche le strategie di *marketing* nel settore dell'ospitalità e della vendita al dettaglio, l'adattamento del turismo e del commercio a misura anche di anziano, sia per le tecniche di comunicazione che per il superamento delle barriere tecniche e architettoniche.

- 3) *Techological change*. L'adozione di nuove tecnologie, come gli strumenti digitali nel settore dell'ospitalità e dell'*e-commerce* che consentono di unire negozi fisici e digitali nel commercio al dettaglio, consentirebbe – se adeguatamente gestite – di cogliere nuove opportunità di crescita e, allo stesso tempo, per raggiungere obiettivi di sostenibilità soprattutto nel settore turistico, come la promozione di forme di trasporto sostenibili e attività e prodotti rispettosi dell'ambiente.
- 4) *Evolving legal and regulatory frameworks*. I cambiamenti imposti dalle innovazioni del quadro normativo, in relazione ad esempio ai requisiti di igiene alimentare, alle disposizioni per la commercializzazione di prodotti destinati al consumo, ma anche alle disposizioni in materia di rispetto e tutela della *privacy*, hanno un forte impatto nel macrosettore contrattuale alla luce delle sue peculiarità. Allo stesso tempo, anche le innovazioni provenienti dai sistemi di relazioni industriali, anche attraverso la contrattazione collettiva, consentono di portare innovazione nel settore, sostenendo le imprese e i lavoratori nei cambiamenti che riguardano le condizioni di lavoro.
- 5) *Increase in the operation of firms through different channels*. Dare maggiore importanza all'innovazione, non solo per soddisfare le esigenze del consumatore ma anche funzionali all'organizzazione e all'integrazione dei canali distributivi.

Questi 5 *driver* rappresentano sinteticamente delle traiettorie attraverso le quali le parti sociali, attraverso i sistemi di regolazione del mercato del lavoro da esse costituiti, possono incidere a sostegno del sistema produttivo e dei lavoratori, non solo a livello nazionale ma anche europeo. In Italia, i sistemi di relazioni industriali, alla luce dello storico ruolo di regolazione del mercato del lavoro e canale di innovazione, infatti, hanno un ruolo fondamentale nella definizione di migliori condizioni di lavoro nel settore, che riguarda non solo un miglioramento dei livelli retributivi ma anche la gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro. Come sottolineato dal CEDEFOP, ad esempio, la garanzia di orari di lavoro regolari e prevedibili, tali da consentire un dignitoso equilibrio tra lavoro e vita privata, rappresenta una delle principali strategie per affrontare la carenza di personale nel settore turistico e del commercio.

In definitiva, la breve ricognizione finora effettuata ha consentito di met-

tere in luce due aree in cui è fondamentale investire per il settore terziario, distribuzione e servizi, attraverso un coinvolgimento di tutti gli attori del mercato del lavoro:

- a) Sostenibilità, non solo ambientale ma anche sociale, tenendo conto sia dei modelli di produzione e dell'impatto che essi hanno sull'ambiente che dei modelli di gestione delle risorse umane. Sotto questo aspetto l'individuazione dei bisogni dei lavoratori e delle imprese è funzionale a identificare anche gli strumenti per la loro soddisfazione, tenendo conto delle sfide poste anche dall'andamento demografico.
- b) Digitalizzazione, per favorire una maggiore competitività e produttività del settore, valorizzando le opportunità ad esempio connesse allo sviluppo dell'*e-commerce*, dell'automazione nonché nella gestione dei dati per migliorare i servizi. Per far ciò è fondamentale lo sviluppo di competenze digitali, attraverso un investimento in capitale umano che consenta un costante aggiornamento delle competenze e delle conoscenze dei lavoratori lungo tutta la vita lavorativa.

Dunque, tra i nuovi bisogni emergenti nel settore terziario, distribuzione e servizi abbiamo, da un lato, quelli espressi dai lavoratori e dalle lavoratrici rispetto alla qualità del lavoro e alla tutela dell'occupazione in un mercato del lavoro sempre più transizionale. Tra questi abbiamo le richieste riguardanti la tutela nella fase di transizione tra un'occupazione e l'altra (es. strumenti di sostegno al reddito), il sostegno nello sviluppo delle carriere professionali (es. formazione continua e aggiornamento e riqualificazione delle competenze), maggiore attenzione all'organizzazione del lavoro per favorire un miglior equilibrio tra la sfera personale e quella professionale, nel rispetto anche delle esigenze legate alla vita privata (es. riconoscimento di strumenti di conciliazione e di welfare). Dall'altro lato, invece, abbiamo i bisogni espressi dalle imprese, che spesso sono legati alla ricerca di soluzioni per soddisfare le richieste provenienti dai lavoratori, all'adattamento dei processi produttivi alle innovazioni introdotte fino al supporto nella gestione degli adempimenti legali.

Dall'analisi del dato contrattual-collettivo nonché da una mappatura degli enti bilaterali emerge chiaramente come spesso questi ultimi, sia a livello nazionale che territoriale, siano naturalmente vocati a sostenere il settore produttivo nel soddisfacimento di tali bisogni e, pertanto, rappresentano uno strumento fondamentale per le imprese e i lavoratori del settore nel far fronte alle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro.

Capitolo 4

Le sfide per gli enti bilaterali territoriali

4.1. Un inquadramento essenziale

L'individuazione di buone pratiche introdotte dalla bilateralità nel settore terziario richiede anzitutto di chiarire il ruolo svolto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e dalle parti sociali in quanto parti costitutive e istitutive dei sistemi bilaterali.

Invero, parlare di bilateralità significa far luce sulle modalità attraverso le parti sociali danno vita ad iniziative comuni, volte a regolamentare alcuni aspetti del mercato del lavoro e, contemporaneamente, implementare un sistema di relazioni industriali di tipo collaborativo e partecipativo, capace di valorizzare altresì il ruolo delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e delle imprese.

Come sottolineato da autorevoli osservatori del fenomeno, la bilateralità rappresenta a tutti gli effetti un fenomeno «fai da te» da parte della contrattazione collettiva ovvero il modo attraverso cui le parti sociali «decidono di oltrepassare la dimensione regolativa per percorrere insieme un'avventura gestionale» (17).

A sostegno della bilateralità, diffusasi vigorosamente soprattutto a partire dagli anni Novanta, il legislatore ha approntato una definizione degli enti bilaterali di tipo funzionale e non strutturale, definendo questi ultimi come «organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolamentazione del mercato del lavoro» (18). Si tratta di una definizione funzionale poiché viene sancito che tali enti svolgono tutte le attività e funzioni assegnate loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento (19), lasciando dunque alle parti sociali il compito di definire la struttura, le modalità di finanziamento ma anche di declinare le diverse iniziative a sostegno dei lavoratori e delle imprese, in modo da garantire

17 Così M. NAPOLI, *Gli enti bilaterali nella prospettiva di riforma del mercato del lavoro*, in *Jus*, 2003, n. 2.

18 Cfr. art. 2, comma 1, lett. h, d.lgs. n.276/2003.

19 Nello specifico, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. h, d.lgs. n.276/2003, gli enti bilaterali, oltre a quanto stabilito dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, possono intraprendere azioni svolte a favore «la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro».

un più efficiente ed efficace soddisfacimento dei bisogni specifici.

L'impianto definito dal d.lgs. n.276/2003 – quale primo intervento legislativo ad aver riconosciuto formalmente tale fenomeno – ha favorito il consolidamento e una maggiore diffusione degli enti bilaterali ma ha altresì determinato un aumento della complessità del sistema grazie agli spazi lasciati all'autonomia collettiva. Ciò si evince dalla progressiva estensione operata dalle parti sociali in relazione alle funzioni e alle attività affidate dagli enti bilaterali stessi, con l'intento di favorire maggiori tutele e servizi a sostegno delle imprese e dei lavoratori, che ha comportato così anche un aumento delle attività svolte delle parti sociali mediante la bilateralità.

Si deve poi sottolineare che in alcuni macrosettori contrattuali, come appunto nel macrosettore terziario, distribuzione e servizi, esistono sistemi bilaterali molto sviluppati, per via della radicata e storica tradizione bilaterale connessa non solo ai diversi sistemi di relazioni industriali ma anche ai diversi settori merceologici. Non è un caso, infatti, che i sistemi bilaterali siano più radicati e sviluppati nei settori contraddistinti da un elevato numero di imprese di micro e piccole dimensioni, dove la contrattazione aziendale ancora oggi ha un tasso di diffusione esiguo, anche alla luce di una scarsa presenza di rappresentanti sindacali all'interno delle aziende, e che richiedono però ugualmente delle risposte per far fronte ai cambiamenti del tessuto produttivo e delle condizioni economico-sociali dei lavoratori.

In tal senso, la bilateralità consente di usufruire di un canale ulteriore rispetto alla contrattazione collettiva, capace anche di dare maggiore forza al contenuto dell'attività prettamente regolativa e, in alcuni casi, anche garantire prestazioni ulteriori secondo una logica di stampo solidaristico.

Infatti, la necessità di dare risposte concrete e immediate ad un determinato tessuto produttivo locale ha portato a registrare una maggiore attività dalle parti sociali proprio mediante gli enti bilaterali territoriali soprattutto nei periodi di maggiore difficoltà economico sociale, per offrire risposte ad esigenze specifiche a livello territoriale e settoriale ma anche per contribuire alla creazione di un sistema complessivo capace di favorire l'implementazione di processi innovativi.

Sotto questo profilo, nei sistemi di relazioni industriali qui oggetto di analisi, la presenza di un forte radicamento territoriale delle parti sociali nei settori turismo e terziario ha condotto gli enti bilaterali stessi ad essere uno strumento privilegiato per offrire ulteriori risposte ai fabbisogni delle imprese e dei lavoratori.

Venendo alla cornice regolativa, è bene sottolineare che la fonte istitutiva

degli enti bilaterali è il contratto collettivo nazionale di lavoro, le cui previsioni sono integrate e specificate mediante gli statuti degli enti stessi, dai regolamenti, nonché dagli accordi interconfederali. Nello specifico, gli enti bilaterali sono istituiti dalle parti sociali mediante le c.d. clausole istituzionali, contenute nella parte obbligatoria dei CCNL, vincolando così le parti stipulanti il contratto collettivo stesso, nel quale sono esplicitate altresì le funzioni ad essi affidate, nonché anche le prestazioni da erogare, poi ulteriormente specificate mediante regolamenti *ad hoc*.

Più in generale, alcuni sistemi bilaterali prevedono due livelli strutturali, dove all'ente bilaterale nazionale sono attribuiti generalmente compiti di coordinamento, controllo e attività promozionali, e agli enti territoriali (regionali, sub regionali o provinciali) sono invece affidate attività che richiedono un dialogo costante con i territori. In altri casi, invece, le parti sociali costituiscono un solo ente bilaterale a livello nazionale, i cui compiti generalmente sono in linea con gli scopi sanciti dalla legge.

4.2. Gli enti bilaterali territoriali nel settore terziario

Al fine di indagare il ruolo degli enti bilaterali nel settore terziario, la prima operazione da compiere, con il supporto del lavoro di archiviazione dei contratti operato negli anni da INPS e CNEL, è legata alla delimitazione del campo d'indagine settoriale. Il CNEL, sulla base di questo lavoro, individua nel macrosettore contrattuale "H – Distribuzione, terziario, servizi" ben 13 settori contrattuali (tabella 1).

Tabella 1 – Settori contrattuali nell’ambito del macrosettore terziario, distribuzione e servizi

H - DISTRIBUZIONE, TERZIARIO, SERVIZI	H01	terziario, distribuzione e servizi
	H02	Turismo
	H03	pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale
	H04	aziende ortofrutticole ed agrumarie
	H05	vigilanza privata e servizi fiduciari
	H06	agenti immobiliari e mandatari
	H07	farmacie
	H08	fiori, verde e piante ornamentali
	H09	proprietari di fabbricati
	H10	amministratori di condominio
	H11	studi professionali
	H13	acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere
	H14	impianti e attività sportive

Circoscrivendo l’ambito di analisi ai CCNL nei settori del commercio e del turismo, nella presente analisi verranno presi a riferimento sei CCNL, che fanno capo a differenti sistemi di relazioni industriali, ma che sono firmati, sul fronte della rappresentanza dei lavoratori, dalle medesime federazioni sindacali (Tabella 2). Pertanto, lo studio che segue farà riferimento ai sistemi contrattuali che seguono.

Tabella 2 – Contratti maggiormente applicati nel settore H0 sulla base dei flussi Uniemens 2022

CCNL	Parti firmatarie	Data di sottoscrizione dell'ultimo rinnovo	n. imprese	n. lavoratori	Cod. contratto Cnel-Inps
CCNL aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (CCNL Confcommercio)	Confcommercio – Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisasciat-Cisl, Uiltucs-Uil	30-3-2015	381.098	2.353.179	H011
CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (CCNL Fipe)	Fipe - Confcommercio, Angem, Legacoop produzione e servizi, Federlavoro e servizi Concooperative, Agci e Filcams-Cgil, Fisasciat-Cisl, Uiltucs-Uil (Ugl in firma separata)	8-2-2018	88.797	592.364	H05Y
CCNL turismo (CCNL Federalberghi)	Federalberghi, Faita con l'assistenza di Confcommercio – Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisasciat-Cisl, Uiltucs-Uil	18-1-2014	90.916	562.729	H052
CCNL Distribuzione Moderna Organizzata (CCNL Federdistribuzione)	Federdistribuzione e Filcams-Cgil, Fisasciat-Cisl, Uiltucs-Uil (in firma separata UGL Terziario)	19-12-2018	182	195.873	H008
CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa (CCNL Ancc Coop)	Ancc Coop, Concooperative, Agci e Filcams-Cgil, Fisasciat-Cisl, Uiltucs-Uil	22-12-2011 (rinnovo parte economica 19-2-2019)	2.146	72.740	H016
CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (CCNL Confesercenti)	Confesercenti e Fisasciat-Cisl, Uiltucs-Uil, Filcams-Cgil (in firma separata Ugl Terziario)	12-7-2016	9.084	65.227	H012

Entrando sin da subito nel merito dei sistemi bilaterali connessi ai CCNL qui oggetto di approfondimento (e ai relativi sistemi di relazioni industriali), emerge in primo luogo una profonda asimmetria tra i vari ambiti settoriali. Sotto questo aspetto, infatti, i sei contratti nazionali fanno riferimento a cinque enti bilaterali nazionali (di cui uno ancora in fase di costituzione), che in alcuni casi sono accompagnati da una articolata serie di enti bilaterali territoriali, radicati nei vari contesti locali, mentre in altri svolgono un proprio ruolo esclusivo e autonomo.

Partendo dal contratto *leader* del settore, il sistema di enti bilaterali le-

gato al CCNL Confcommercio si sviluppa in una logica multilivello, dato che il contratto nazionale di categoria affida a un ente bilaterale nazionale (EBINTER) specifici compiti di coordinamento, supporto e sorveglianza, da esercitarsi nei confronti di una articolata rete di enti bilaterali territoriali, che si fanno portatori, a livello locale, dell'erogazione delle principali misure rivolte a imprese e lavoratori. Lo stesso può dirsi in merito al CCNL Fipe e al CCNL Federalberghi (che rientrano nel sistema contrattuale di Confcommercio), che nei rispettivi testi contrattuali pongono le linee guida per un riparto ordinato delle competenze tra l'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Turismo (EBNT) – riferimento unico per entrambi i sistemi contrattuali – e i numerosi enti bilaterali territoriali radicati nelle regioni e province del nostro Paese. Sulla base delle informazioni reperibili sui rispettivi siti online, EBNT conta su 51 enti bilaterali territoriali (principalmente regionali, in alcuni casi provinciali) ed EBINTER conta su una rete di 65 enti bilaterali territoriali. Per quanto riguarda l'articolazione territoriale di EBINTER, si segnala che nessun ente bilaterale territoriale è ancora stato costituito in Basilicata, mentre in Toscana vi è un solo ente bilaterale regionale organizzato in 10 articolazioni territoriali.

La medesima logica multilivello si ritrova infine nel CCNL Confesercenti, con l'Ente nazionale EBN.TER, che promuove e sostiene le iniziative di 22 enti territoriali, prevalentemente regionali. Quanto alle modalità di finanziamento, si osserva in tutti questi casi come i contratti stabiliscano una quota contrattuale, a carico di aziende e lavoratori, che viene assegnata al sistema di enti bilaterali, con apposite modalità di ripartizione tra l'ente nazionale e gli organismi territoriali.

Diverso è il quadro, anche in termini di grado di sviluppo, per i due sistemi contrattuali rimanenti, ossia quello delle cooperative e quello della distribuzione moderna organizzata. Nel primo campo, il CCNL ANCC Coop fa riferimento all'Ente bilaterale nazionale della distribuzione cooperativa EBINCOOP, attualmente ancora in fase di costituzione, mentre per quanto riguarda il CCNL Federdistribuzione prevede l'operatività di E.Bi.Di.M., l'Ente Bilaterale Nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata, che fornisce direttamente prestazioni e servizi ai dipendenti e alle aziende del settore che applichino il contratto nazionale.

4.3. Le prestazioni erogate dagli enti bilaterali territoriali a sostegno dei nuovi bisogni emergenti nel settore terziario

Entrando nel merito delle misure stabilite dagli enti per soddisfare i nuovi bisogni emergenti dalla trasformazione del mercato del lavoro nel macrosettore, si opererà in questa sede una rassegna ragionata, trasversale ai diversi sistemi contrattuali sulle principali prestazioni che gli enti bilaterali garantiscono per i lavoratori e le imprese del settore, facendo riferimento alle principali *best practices* sulla materia e cercando di individuare alcune linee di intervento comuni, che siano in linea con le esigenze del settore segnalate nel §3. In questa prospettiva, si indagherà in particolare il ruolo degli enti bilaterali nei seguenti ambiti:

- 1) la formazione, ponendo l'attenzione sulla funzione che gli enti possono avere nell'ottica di fornire supporto e assistenza alle imprese che intraprendono azioni volte alla riqualificazione dei lavoratori e allo sviluppo di veri e propri percorsi di formazione continua;
- 2) il sostegno al reddito, riprendendo la storica funzione degli enti bilaterali nella tutela dei lavoratori in caso di periodi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa;
- 3) il welfare aziendale, ragionando sul crescente ruolo che gli enti bilaterali rivestono nel settore per promuovere la diffusione di beni, servizi e prestazioni di particolare rilevanza sociale, che in altri settori sono erogate attraverso la contrattazione di secondo livello o previsioni unilaterali delle aziende;
- 4) le prestazioni alle imprese a sostegno del livello occupazionale o degli adempimenti richiesti dalla legge.

4.3.1. La formazione professionale e continua

Per quanto riguarda il tema della formazione, per poter parlare delle politiche bilaterali sul tema, occorre innanzitutto menzionare il ruolo chiave che riveste il fondo For.te nell'ambito dei principali sistemi contrattuali del settore. Si tratta, in questo caso, non di un ente bilaterale *tout court*, bensì di un fondo interprofessionale, che fa riferimento ad un quadro normativo differente rispetto a quello presentato nel §4.1. Nell'ambito del sistema di regole attualmente vigente, l'attività delle parti sociali, che istituiscono tali fondi attraverso la contrattazione collettiva, viene infatti vincolata dalla legge su alcune importanti questioni, che vanno dalle

modalità di finanziamento alle prestazioni da garantire ⁽²⁰⁾. Il principale compito dei fondi interprofessionali è quello di finanziare, promuovere e sostenere attività di formazione continua realizzate dalle imprese aderenti in favore dei propri dipendenti, e il fondo For.te, dagli ultimi dati disponibili, per quanto riguarda il 2022 risultava non solo il fondo *leader* del settore del terziario, ma anche uno tra i tre principali fondi operativi in Italia, dato che il suo campo di applicazione copre 970.038 dipendenti e 82.035 imprese aderenti ⁽²¹⁾.

Tuttavia, nonostante questa funzione di primaria importanza del fondo interprofessionale nell'ambito delle politiche formative, questo non significa che non vi siano spazi di intervento, integrativi o diretti, per gli enti bilaterali.

Per quanto riguarda il primo aspetto, non va infatti sottovalutato il ruolo di supporto che EBINTER e EBNT svolgono nel sistema contrattuale di Confcommercio, fornendo assistenza alle aziende che presentano piani formativi di livello nazionale, partecipando ai bandi predisposti da For.te. In questi termini, gli enti bilaterali nazionali forniscono alle imprese che siano in regola con la contribuzione agli enti bilaterali territoriali la modulistica necessaria richiesta dai bandi, analizza il progetto da presentare e predispone il Certificato di Assistenza Tecnica necessario per un buon esito della pratica.

Per quanto riguarda invece il secondo aspetto, ogni sistema contrattuale prevede un ampio quadro di prestazioni e servizi erogati direttamente dagli enti bilaterali, per rispondere alle esigenze di formazione e riqualificazione dei lavoratori. In tale ambito, occorre guardare principalmente al livello territoriale, ponendo l'attenzione sull' articolato insieme di iniziative promosso dagli enti bilaterali territoriali di settore.

Particolarmente interessante, in questo campo, è quanto previsto, ad esempio, nel territorio emiliano nel settore del turismo, in cui EBURT, l'ente bilaterale regionale istituito dalle principali associazioni datoriali e sindacali del sistema Confcommercio, organizza annualmente, attraver-

²⁰ I fondi interprofessionali per la formazione continua, che sono anch'essi promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali, si sviluppano attualmente nel quadro di regole previsto dall'art. 118 della l. n. 388/2000.

²¹ Attualmente, sul territorio nazionale si contano diciannove fondi operativi, di cui sedici destinati ai dipendenti e tre ai dirigenti, per un totale di 1.526.466 unità di imprese aderenti nel 2020 e 9.225.764 dipendenti coperti. Per approfondire il quadro attuale cfr. M. TIRABOSCHI, *I fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua in Italia: bilancio di una esperienza*, in *Professionalità Studi*, 2022, n. 4, pp. 141 ss.

so i propri centri servizi, attività formative gratuite per i dipendenti delle aziende del settore che siano in regola con il versamento dei contributi. Ogni centro di servizi territoriali prevede un proprio programma annuale di corsi e seminari gratuiti, finanziati attraverso la bilateralità, che puntano a rispondere a un articolato insieme di esigenze formative relative al settore, a seconda delle competenze richieste ai dipendenti. L'articolazione dei programmi formativi a livello territoriale permette, tra i vari aspetti, di personalizzare ulteriormente l'offerta formativa sulla base della platea lavorativa di riferimento. Sempre nell'ambito del sistema bilaterale di EBURT si rinviene, ad esempio, il "Progetto Sperimentale 2018", attraverso il quale le parti sociali hanno introdotto iniziative specifiche per i lavoratori stagionali, prevedendo percorsi formativi *ad hoc* per questa fascia di lavoratori, da organizzarsi nei territori con la collaborazione degli enti di formazione individuati dalle parti sociali regionali.

L'obiettivo dell'iniziativa, come indicato espressamente dalle organizzazioni stipulanti nell'accordo istitutivo, è quello di rafforzare negli anni il rapporto dei lavoratori con l'impresa, favorendo la loro crescita professionale e dando continuità alle relazioni contrattuali già esistenti, oltre che di assicurare, nel complesso, un servizio altamente qualificato ed efficiente ⁽²²⁾.

Tra i *target* privilegiati dei percorsi formativi risultano anche, in molti casi, i lavoratori disoccupati, come testimoniano le iniziative dell'ente bilaterale EBTER dell'Emilia-Romagna, che in questo caso fa capo al sistema di Confesercenti del terziario e del turismo. Nel quadro delle prestazioni di "sostegno al reddito" previste per i lavoratori dipendenti del settore (tematica su cui si tornerà, nello specifico, nel prossimo paragrafo), vengono previste iniziative sperimentali, mirate nello specifico alla formazione professionale per i disoccupati di settore, al fine di agevolarne la ricollocazione lavorativa. In quest'ottica, viene prevista la possibilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, dimissionari per giusta causa, assoggettati a risoluzione consensuale per trasferimento ad altra sede oltre i 50 km o al termine del rapporto di apprendistato, di partecipare a corsi di formazione dell'Ente nei 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, a condizione di essere stati contribuenti di EBTER da almeno 12 mesi all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ⁽²³⁾.

²² Per approfondire tali prestazioni si rinvia alle specifiche sezioni relative alle misure dell'ente territoriale (e dei centri servizi) presenti sul sito www.eburt.it.

²³ Cfr. sul punto la specifica sezione "fondo sostegno al reddito", prevista nel sito www.ebter.it.

Un percorso diverso viene invece seguito nell'ambito della distribuzione moderna organizzata, in cui è l'ente bilaterale nazionale E.Bi.Di.M. offre corsi di formazione gratuiti di apprendimento e aggiornamento ai lavoratori, a condizione che siano dipendenti da almeno 6 mesi di aziende in regola con il versamento della contribuzione all'ente. Sul piano operativo, è una specifica piattaforma, E.Bi.Di.M. Academy, a erogare le diverse attività formative attraverso modalità differenti, che vanno dai *webinar* live gratuiti alle pillole informative sino ai corsi di formazione obbligatoria, riservati alle aziende associate ⁽²⁴⁾.

Tabella 3 – Principali misure nel campo della formazione previste dagli enti bilaterali nel settore terziario per i lavoratori

Categoria	Tipologia di prestazioni
Formazione	<ul style="list-style-type: none"> - servizi di assistenza tecnica alle aziende per la presentazione dei piani formativi legati ai bandi promossi dal fondo interprofessionale - servizi informativi per far conoscere alle aziende le opportunità offerte dal fondo interprofessionale - erogazione diretta di percorsi formativi, anche rivolti a specifici target di lavoratori

4.3.2. Prestazioni di sostegno al reddito

In aggiunta alle azioni nel campo della formazione, il ruolo degli enti bilaterali nel settore del terziario è da sempre stato molto forte nell'ambito del sostegno al reddito. Se si guarda alla storia del settore, questo fattore non sorprende, dato che il settore non è mai rientrato nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria, ossia il sistema pubblico di integrazioni salariali destinato a imprese e lavoratori per salvaguardare la continuità occupazionale delle aziende in caso di eventi transitori che determinano riduzioni o sospensioni temporanee del lavoro.

La cassa integrazione guadagni, infatti, ha sempre avuto un legame strutturale con le imprese del settore industriale, mentre le realtà del settore terziario hanno dovuto organizzarsi negli anni con soluzioni autonome. Il quadro è parzialmente mutato con le ultime riforme in materia di ammortizzatori sociali, attraverso le quali è stato istituito prima il Fondo di Solidarietà residuale, e poi il Fondo di integrazione salariale (FIS), che attualmente fornisce forme di sostegno al reddito a tutti i lavoratori che operano nei settori non coperti dal sistema della cassa integrazione o dai fondi bilaterali, e pertanto garantisce tutele anche ai lavoratori del terziario.

²⁴ Per approfondire si veda l'apposita pagina dedicata all'*academy* sul sito www.ebidim.it.

Nonostante questo processo di “universalizzazione” delle tutele, che ha portato in questo ambito a una sostanziale equiparazione dei lavoratori del terziario ai colleghi dell’industria, il ruolo degli enti bilaterali nella predisposizione di sostegno al reddito non si è arrestato, promuovendo una articolata serie di prestazioni “integrative” rispetto a quanto già prevede il sistema pubblico.

Da una parte, vi sono enti che riconoscono misure di integrazione salariale in caso di sospensione dell’attività lavorativa e in mancanza di sistemi alternativi di tutela del reddito. Un valido esempio in questo senso, tra i tanti, è rappresentato, nell’ambito del sistema Confcommercio, dall’Ente bilaterale provinciale commercio e turismo di Pesaro e Urbino che riconosce ai lavoratori iscritti (e che regolarmente contribuiscono da almeno un anno) un’indennità di 15 euro giornalieri per un massimo di quattro settimane. Nella stessa ottica, seppur in un sistema di relazioni industriali differente (Confesercenti), si può citare il caso dell’Ente bilaterale territoriale Emilia Romagna, che prevede specifici contributi per i lavoratori in caso di riduzioni dell’orario di lavoro, sospensioni dell’attività lavorativa conseguenti ad eventi imprevisti ed eccezionali (pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, altri casi di forza maggiore), sospensioni e riduzioni derivanti dallo svolgimento di lavori pubblici, nonché importi integrativi della Naspi in caso di licenziamento, dimissioni o risoluzione consensuale del lavoratore ⁽²⁵⁾.

Si tratta, in tutti questi casi, di misure che rivestono un ruolo centrale specialmente nei momenti di forte *stress* sul piano occupazionale per i settori in questione, come l’esperienza pandemica ha dimostrato. Nel settore terziario, ad esempio, tra le iniziative intraprese a livello territoriale a sostegno dei lavoratori che hanno avuto accesso alle diverse forme di integrazione salariale o cassa integrazione a causa dell’emergenza da Covid-19 figura il contributo solidaristico nei confronti dei dipendenti erogato dall’Ente bilaterale territoriale del Terziario di Palermo ⁽²⁶⁾ pari a 20.000 euro, suddiviso in 100 contributi da 200 euro. Più in generale, a tutela dei lavoratori si osservano le numerose intese territoriali che, nel settore del turismo, hanno fatto seguito all’accordo nazionale del 9 giugno 2020, attraverso il quale è stato creato un Fondo straordinario per il cofinanziamento, su basi paritetiche, delle iniziative di sostegno al reddito realizzate dagli enti bilaterali territoriali, anche in favore dei lavo-

²⁵ Cfr. www.ebter.it.

²⁶ A partire dal 2022, l’Ente bilaterale del terziario di Palermo e l’Ente bilaterale del Terziario di Trapani sono stati fusi per incorporazione. Si rinvia al sito ebpt.it.

ratori stagionali. A sostegno del reddito dei lavoratori figurano iniziative come quelle intraprese dall'Ente bilaterale territoriale terziario e turismo di Belluno nei confronti dei lavoratori sospesi da servizi di ristorazione di mense scolastiche nel periodo estivo – per i quali è previsto un contributo di 60 euro (full-time) e di 50 euro (part time) a settimana per un massimo di 8 settimane – o, ancora, il contributo riconosciuto ai lavoratori licenziati per un importo di 50 euro settimanali per un minimo di 4 settimane e un massimo di 8 settimane.

Una seconda linea di intervento, sempre in questo ambito tematico, è rappresentata invece da tutte quelle prassi attraverso le quali gli enti bilaterali territoriali individuano misure a sostegno del reddito del lavoratore in caso di malattia grave, finalizzate in particolare a tutelare lo stesso sul piano economico in caso di superamento del periodo di comporto.

In questa direzione, nell'ambito del sistema Confcommercio, per i lavoratori che sono in aspettativa non retribuita per malattia di lunga durata a seguito del termine post periodo di comporto, EBiT Lazio riconosce un bonus *una tantum* di importo massimo di 1.000 euro erogabile nei confronti di coloro che non hanno percepito un contributo di natura analoga, da riproporzionare per i periodi di aspettativa inferiori a 120 giorni. L'ente bilaterale territoriale del terziario di Bergamo, invece, eroga ai lavoratori interessati un sussidio proporzionale al periodo di aspettativa e all'orario di lavoro dei contratti di lavoro individuali, per un importo massimo di 2.000 euro, cumulabile con quanto stabilito dal CCNL per i lavoratori affetti da gravi patologie. Maggiormente mirato è invece l'intervento dell'EbSt della provincia di Vicenza, che assegna un contributo giornaliero di 35 euro lordi (calcolato su 6 giorni a settimana), per la durata massima di 60 giorni nell'arco dell'anno, a quei lavoratori affetti da patologie croniche che necessitino di terapie salvavita e che abbiano richiesto un periodo di aspettativa non retribuita in seguito al superamento del periodo di comporto. La medesima logica è presente anche nel sistema Confesercenti, segnatamente a quanto previsto dall'EBCT Toscana che eroga ai lavoratori e alle lavoratrici che hanno superato il periodo di comporto per malattie oncologiche e/o terapie salvavita e che fruiscono di almeno un mese di aspettativa non retribuita un contributo pari a 250 euro.

Nel sistema Federdistribuzione, invece, il regolamento nazionale di E.Bi. Di.M., a tutela dei lavoratori affetti da "grave malattia" prevede l'erogazione di una quota *una tantum* annuale di 800 euro per coloro che possiedono una percentuale di invalidità civile non inferiore al 60% o che presentano patologie, attraverso un certificato emesso da medico del SSN, che richiedono terapie salvavita.

Infine, sempre a sostegno del reddito delle famiglie dei dipendenti, si segnala che gli enti bilaterali riconoscono alcuni contributi, le cui causali di integrazione coprono diverse esigenze. Nel sistema Confcommercio, ad esempio, l'EBiT Lazio, riconosce un rimborso delle spese funerarie sostenute per il decesso del lavoratore iscritto ovvero dal lavoratore iscritto per il decesso di un proprio familiare/partner convivente pari, rispettivamente, a 900 o 500 euro, a condizione che l'ISEE dell'iscritto non sia superiore a 25.000 euro. Nel sistema Confesercenti, l'ENBIL eroga un contributo caro energia ai lavoratori che abbiano un'utenza di luce o gas intestata a loro o ad un componente del nucleo familiare pari al 100% delle spese sostenute annualmente con un massimale di 250 euro, a condizione che l'ISEE non superiore a 35.000 euro ⁽²⁷⁾.

Di particolare interesse sono le prestazioni per il sostegno al reddito nel terziario nell'area metropolitana bolognese erogate dall'Ente bilaterale costituito nel sistema Confcommercio (Ebiterbo) riconosciute in forza di un accordo territoriale sottoscritto nel 2023 ⁽²⁸⁾ nell'ambito del sistema Confesercenti e tra le quali figurano: a) un contributo di riduzione dell'orario di lavoro settimanale nel limite massimo del 50% per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti in cui non sono più applicabili gli ammortizzatori sociali per esaurimento dei periodi a disposizione ai sensi d.lgs. n.148/2015 ⁽²⁹⁾; b) un contributo per la serenità abitativa dei lavoratori nei momenti di perdita salariale che abbiano contratto un mutuo per l'acquisto della prima casa o che abbiano un contratto di locazione per l'abitazione del lavoratore con residenza oltre 100 km dal luogo di lavoro ⁽³⁰⁾.

²⁷ Un contributo per i costi delle bollette energetiche è previsto anche nel catalogo delle prestazioni riservate ai lavoratori dipendenti dall'Ente bilaterale territoriale turismo e terziario di Belluno (Sistema Confcommercio) che eroga ai lavoratori con un ISEE fino a 18.000 euro un rimborso di 200 euro.

²⁸ Accordo territoriale per il sostegno al reddito nel terziario nell'area metropolitana bolognese Ebiterbo del 3 novembre 2023 sottoscritto da Confcommercio Imprese per l'Italia ASCOM Città Metropolitana di Bologna e Filcams Cgil Bologna, Fisascat Cisl Area Metropolitana Bolognese e UilTuCs Emilia-Romagna.

²⁹ In questo caso Ebiterbo eroga un contributo pari al 50% della normale retribuzione lorda persa conseguentemente alla riduzione d'orario fino ad un massimo di 1.040 ore (riproporzionate per I part time) nell'arco di 24 mesi per le aziende da 1 a 5 dipendenti oppure di 520 ore (riproporzionate per i part time nell'arco dei 24 mesi per le aziende da 6 a 15 dipendenti. In ogni caso il contributo orario erogato dall'ente non può superare il massimale previsto ai sensi dell'art. 3, co. 5, lett. b, d.lgs. n. 148/2015 e le prestazioni sono riconosciute per ogni azienda esclusivamente per un massimo di 24 mesi nell'arco di un quinquennio mobile.

³⁰ Per la disciplina di dettaglio si rinvia all'accordo territoriale del 3 novembre 2023 nonché al relativo Regolamento di attuazione disponibili via ebiterbo.it

Tabella 4 – Principali misure di sostegno al reddito previste dagli enti bilaterali nel settore terziario per i lavoratori

Categoria	Tipologia di prestazioni
Sostegno al reddito	<ul style="list-style-type: none"> - misure di sostegno al reddito in caso di sospensione dell'attività lavorativa e in mancanza di sistemi alternativi di tutela del reddito - misure di sostegno del reddito del lavoratore in caso di patologie mediche gravi - rimborso delle spese funerarie per il decesso del lavoratore o di un familiare/partner convivente del lavoratore iscritto - contributi per l'affitto o il mutuo di casa

4.3.3. Prestazioni di welfare

L'ambito tematico su cui si è maggiormente sviluppata l'azione degli enti bilaterali negli ultimi anni, tuttavia, risulta quello del welfare aziendale, in linea (e in perfetta corrispondenza, sul piano delle misure) con quanto avviene in altri contesti settoriali attraverso la contrattazione aziendale. Prendendo a riferimento la mappatura dei principali enti bilaterali territoriali che operano nelle realtà del commercio e del turismo, si possono osservare, in questi termini, alcune rilevanti evidenze. In primo luogo, particolarmente incisiva è l'azione che gli enti territoriali portano avanti a supporto del sistema di welfare contrattuale già previsto a livello nazionale, occupandosi ad esempio di attività informative e promozionali riguardanti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa. In aggiunta a questa prima tendenza, seppur con modalità diverse tra un contesto locale e l'altro, gli enti bilaterali territoriali si occupano di integrare il sistema di welfare "nazionale" mediante l'erogazione di servizi e prestazioni ulteriori che siano in grado di valorizzare il tratto caratterizzante della bilateralità territoriale, ossia il legame con il territorio e l'adattabilità alle peculiari esigenze del settore.

In questi termini, è possibile citare ad esempio le soluzioni riconosciute ai lavoratori e che rientrano nell'ambito delle politiche per l'educazione e l'istruzione dei lavoratori e dei loro famigliari o quelle nell'area di tutela della salute.

L'Ente bilaterale della distribuzione moderna organizzata (E.Bi.Di.M), ad esempio, riconosce a livello nazionale in queste due aree diverse tipologie di prestazioni. Nel primo caso, possiamo citare il contributo per asilo nido e centro estivo/invernale, pari al 30% della differenza tra i costi d'iscrizione sostenuti dal lavoratore e l'importo dell'eventuale contributo analogo percepito, fino ad un massimo di 400 euro annui. A tutela e sostegno dei lavoratori con particolari responsabilità di cura, inoltre, E.Bi.Di.M prevede

l'erogazione di un importo una tantum annuale di 600 euro per i lavoratori con familiari non autosufficienti e di un contributo massimo annuale di 400 euro per nucleo familiare per servizi di assistenza domiciliare.

Nell'ambito del medesimo sistema di relazioni industriali e rispetto alle prestazioni riconducibili all'area della tutela della salute, si segnala altresì che E.Bi.Di.M, da una parte, integra le franchigie a carico dei dipendenti iscritti al Fondo Est per le prestazioni effettuate presso la rete di strutture convenzionate; dall'altra, invece, riconosce una somma a titolo di rimborso per gli impianti odontoiatrici a integrazione dei massimali riconosciuti dal medesimo fondo sanitario integrativo, pari a 15 euro per le visite specialistiche e 30 euro per gli accertamenti alta diagnostica.

Passando invece al sistema Confesercenti, le soluzioni messe in campo dagli enti bilaterali territoriali sono diverse. A sostegno dell'educazione e dell'istruzione dei lavoratori e dei propri familiari si segnala a titolo esemplificativo quanto previsto dell'Ente bilaterale territoriale Marche che, tra le prestazioni a catalogo, riconosce diversi contributi: il contributo a recupero delle spese scolastiche sostenute per l'acquisto dei libri di testo e materiale scolastico in generale pari al 100% della spesa sostenuta fino ad un massimo di 100 euro; il contributo per il recupero del 100% delle tasse universitarie fino ad un massimo di 100 euro e, ancora, il contributo di 200 euro per l'iscrizione dei figli all'asilo nido pubblico o privato. Di particolare interesse è anche il buono "concilia", erogato a copertura del 100% della spesa sostenuta fino ad un massimo di 100 euro, per le spese relative alle attività extracurricolari organizzate dalla scuola, come mense per i tempi prolungati, corsi di inglese, attività extrascolastiche ludico-culturali ecc. A parziale copertura delle spese legate all'istruzione/educazione dei lavoratori e/o dei loro figli, Ebiterbo ovvero l'ente bilaterale del terziario della città metropolitana di Bologna, riconosce un contributo per l'acquisto di libri di testo scolastici pari a 200 euro per i lavoratori e pari a 130 euro per ogni figlio, con un massimale di 390 euro da fruire nell'arco dell'intera vita scolastica nonché un contributo annuo massimo di 500 euro per il pagamento delle tasse di iscrizione per il conseguimento di diplomi di laurea o master universitari.

Numerose sono le prestazioni di welfare riconosciute anche dall'ENBIL – l'Ente bilaterale regionale lombardo per le aziende del terziario: commercio, turismo e servizi ⁽³¹⁾ – che eroga diversi contributi a sostegno

³¹ L'Ente bilaterale regionale lombardo per le aziende del terziario: commercio, turismo e servizi eroga contributi a favore dei lavoratori che applicano integralmente il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi o il CCNL Turismo. Le domande per l'accesso ai contributi

dell'educazione dei figli dei lavoratori (250 euro per l'acquisto dei libri scolastici; 300 euro per l'iscrizione all'asilo nido), anche attraverso delle borse di studio per i lavoratori che conseguono un attestato di qualifica professionale triennale o di un diploma di scuola media superiore (200 euro) e per il conseguimento di un diploma di laurea (400 euro). Nell'area della salute, invece, il medesimo ente riconosce diverse prestazioni, come il contributo per l'indennità di malattia per gli apprendisti (20 euro al giorno per i primi 10 giorni di malattia anche non consecutivi e per un massimo di due eventi nell'anno di calendario) e il contributo a favore dei lavoratori che superano il periodo di comporto pari a 200 euro mensili (fino ad un massimo di 800 euro per quattro mesi di aspettativa non retribuita oltre il 180° giorno nell'anno di calendario). Anche l'Ente bilaterale Veneto F.V.G. riconosce numerose prestazioni di welfare a sostegno della famiglia e della salute dei lavoratori e dei familiari che spaziano dal contributo dal rimborso del 50% dei servizi di conciliazione vita-lavoro per l'accudimento dei figli fino al compimento di 14 anni (per un massimo di 200 euro⁽³²⁾ fino ai rimborsi per le visite mediche oculistiche e per le protesi di ogni tipologia ad esclusione di quelle odontoiatriche (pari al 50% della spesa fino ad un massimo di 300 euro). Un contributo per l'acquisto di protesi acustiche, apparecchi odontoiatrici/ortopedici/ottici per i lavoratori e/o per i figli minorenni è riconosciuto all'EBCT Toscana, per un importo massimo rimborsabile di 250 euro.

Per quanto concerne il sistema di relazioni industriali facente capo a Confcommercio, nell'ambito delle politiche per l'educazione e l'istruzione dei lavoratori e dei loro familiari, si può citare l'esempio degli Enti bilaterali del commercio e del turismo della provincia di Cuneo, che erogano mediante un fondo comune un pacchetto di contributi al fine di rimborsare ai lavoratori alcune spese connesse all'educazione dei figli, per un importo che varia tra i 100 e i 200 euro ⁽³³⁾. In questo ambito anche l'Ente bilaterale del terziario, distribuzione e servizi del Lazio – EBiT riconosce numerose prestazioni di welfare tra le quali figurano: a) i rimborsi per i

riconosciuti dall'ente regionale sono gestite attraverso la mediazione dei centri di servizio territoriali presenti sul territorio. Per un approfondimento si rinvia a enbil.it

³² In particolare, possono essere rimborsati in questo caso i servizi di baby-sitting, accompagnamento allo studio per i figli con DSA ADHD, trasporto dei figli, centri estivi, attività sportive per i figli, dopo scuola e campi scuola.

³³ Tra questi, rilevano ad esempio i contributi per iscrizione e frequenza degli asili nido, scuole materne e centri estivi, per le mense scolastiche e per l'acquisto dei libri di testo, nonché i contributi per le attività educative e per iscrizione e al pre-ingresso ed alla post-uscita da scuola.

libri scolastici per l'istruzione secondaria e i libri di testo universitari (anche per i figli dei dipendenti) per un importo tra i 250 e i 300 euro l'anno, a condizione che i libri siano quelli presenti negli elenchi forniti dalle istituzioni formative; b) il rimborso delle tasse universitarie – fino a 400 euro – rivolto a studenti lavoratori e ai figli dei lavoratori non fuori corso; c) il rimborso delle spese connesse all'iscrizione dei figli dei dipendenti tra i 4 e i 14 anni presso centri estivi e strutture analoghe nei periodi di sospensione scolastica per un importo minimo di 50 euro a settimana fino ad un massimo di 300 euro.

Sul piano della salute, invece, si osserva l'ampio raggio di rimborsi e contributi che gli enti erogano ai lavoratori a fronte di specifiche spese sanitarie, come previsto dagli Enti bilaterali del commercio e del turismo di Cuneo, che introducono un contributo (di importo massimo di 300 euro) per sostenere i lavoratori nelle spese per visite mediche specialistiche o per prestazioni di diagnostica nei confronti di figli aventi età inferiore agli 11 anni o, ancora, come nel caso dell'Ente bilaterale terziario commercio e servizi della provincia Venezia, che rimborsa ai lavoratori le spese sostenute per l'acquisto di apparecchi ortodontici, per i figli di età inferiore a 14 anni e di parafarmaci acquistati presso una farmacia o parafarmacia. L'Ente bilaterale territoriale terziario della provincia di Treviso – Ebicom, riconosce ai lavoratori un contributo a titolo di rimborso per le spese sostenute relativamente all'acquisto delle protesi acustiche per il lavoratore o per un familiare fiscalmente a carico nonché per l'acquisto di protesi oculistiche per difetti visivi certificati per i figli a carico, per un massimo di 350 euro l'anno.

Uno spazio centrale viene poi occupato dalle misure degli enti bilaterali che finanziano attività ricreative e legate al tempo libero.

Guardando agli enti bilaterali costituiti nell'ambito del sistema Confcommercio, nel territorio di Vicenza l'Ente bilaterale settore terziario (EBST) finanzia il c.d. Bonus cultura (di importo pari a 50 euro) che rimborsa le spese sostenute per l'ingresso a musei e siti patrimonio artistico dell'Unesco oppure nel territorio di Cuneo, in cui i già citati enti bilaterali territoriali di settore prevedono rimborsi per i lavoratori che sostengano spese per le attività sportive e didattiche dei figli. Anche EBiT Lazio riconosce un "Bonus cultura"; in questo caso, però, l'Ente prevede un duplice rimborso: infatti i lavoratori e le lavoratrici possono richiedere un rimborso parziale pari al 50% del costo dell'abbonamento annuale e/o per il carnet di biglietti per il teatro fino ad un importo massimo di 100 euro nonché un rimborso parziale, nella misura massima del 50% del costo di biglietti cinema e concerti, acquisto libri di saggistica e cultura generale. Il me-

desimo ente, inoltre, a sostegno delle spese relative alle attività fisico/motorie, riconosce ai lavoratori, alle lavoratrici o ai loro figli un rimborso delle spese sostenute per attività sportiva – per un periodo minimo di frequenza di 3 mesi – fino a 300 euro. L’Ente bilaterale pluriterritoriale del turismo delle Marche Centrali (EBPT, che opera nelle province di Ancona, Macerata e Fermo), invece, rimborsa ai lavoratori del settore turismo il costo sostenuto per l’acquisto di libri (non scolastici) oppure per l’acquisto di abbonamenti/biglietti nominativi per teatri, cinema, mostre, musei, quotidiani oppure per la frequenza a corsi di musica, canto, teatro e pittura, nel limite di 150 euro.

Anche nel sistema Confesercenti non mancano enti bilaterali che erogano prestazioni analoghe, basti pensare all’erogazione del contributo di 80 euro per l’acquisto di testi, e-book e abbonamenti a teatro previsto dall’Ente bilaterale territoriale Marche e al contributo di 100 euro erogato dal medesimo ente per le spese relative alle attività sportive. Anche l’Ente bilaterale Veneto F.V.G. riconosce diverse prestazioni di tipo rimborsuale, come le misure previste a copertura parziale dei costi per gli abbonamenti per attività sportive (100 euro) e per l’acquisto di libri di ogni genere, biglietti per musei e gallerie d’arte (100 euro).

Da ultimo, di crescente importanza, anche alla luce delle sfide legate alle trasformazioni sociali e ambientali in atto, sono i temi della mobilità territoriale, della digitalizzazione e del sostegno alla genitorialità e alla famiglia. Nel primo macro-ambito possono essere ricomprese le varie misure a sostegno delle forme di trasporto collettivo per i dipendenti e i loro familiari ⁽³⁴⁾, tra le quali è possibile citare quanto previsto – nel sistema Confcommercio – dall’Ente bilaterale del Terziario della Città Metropoli-

³⁴ Si veda ad esempio, nel sistema Confcommercio, il sussidio erogato dall’Ente bilaterale terziario commercio e servizi della Provincia di Venezia per l’acquisto dell’abbonamento al trasporto pubblico da parte dei lavoratori dipendenti, nonché il contributo degli Enti bilaterali di Cuneo finalizzato a sostenere le spese di trasporto per figli che frequentano la scuola dell’infanzia, la scuola primaria (elementare) e la scuola secondaria di primo grado (scuola media) e la scuola secondaria superiore. EBIT Lazio, invece, eroga un rimborso del costo dell’abbonamento sostenuto dal lavoratore per il trasporto pubblico locale e regionale riferito al tragitto casa-lavoro e, dunque, rivolto esclusivamente ai lavoratori. Anche nel sistema Federdistribuzione viene riconosciuta una prestazione in materia, visto che E.Bi.Di.M eroga un contributo una tantum annuale pari a 100 euro ai lavoratori che ne effettuano la richiesta entro la fine del mese di dicembre dell’anno in cui è stata sostenuta la spesa. Nell’ambito del sistema Confesercenti insieme, è possibile citare quanto previsto dall’Ente Bilaterale Territoriale Marche che riconosce sia la possibilità di recuperare il corso dell’abbonamento ai mezzi pubblici che accedere ad un buono per l’acquisto del medesimo abbonamento, in ambedue i casi per un importo massimo di 100 euro.

tana di Bologna che, in forza di un accordo straordinario sottoscritto a livello territoriale ⁽³⁵⁾, riconosce in via sperimentale un contributo pari al 50% della spesa sostenuta (nel limite di 400 euro) per l'acquisto di abbonamento annuali personali ai mezzi pubblici per il raggiungimento del luogo di lavoro o, per le tratte che non prevedono abbonamento annuali, agli abbonamenti mensili personali con un minimo di 6 mesi. Per favorire le scelte di mobilità sostenibile, inoltre, il medesimo ente riconosce un rimborso della spesa sostenuta per l'acquisto dell'abbonamento annuale o mensile (con un minimo di 90 giorni) per il servizio di bike sharing con un massimale di 100 euro.

Per quanto riguarda invece la digitalizzazione, si osserva invece la sempre più ampia diffusione di sussidi per favorire l'acquisto di nuovi strumenti, come nel caso dell'ente bilaterale del terziario di Venezia (sistema Confcommercio), che ha riconosciuto ai lavoratori un contributo per le spese sostenute nel 2022 per l'acquisto di un tablet o pc (300 euro) o per l'installazione o il miglioramento della propria connessione internet (100 euro). Un "contributo tecnologia" per i costi sostenuti per la rete internet wi-fi casalinga oppure per l'acquisto di tablet e pc è riconosciuto – nell'importo massimo di 100 euro – anche ai lavoratori del settore Commercio e Turismo da parte dell'Ente bilaterale pluriterritoriale del terziario delle Marche (EBPT).

Infine, nell'ambito del sostegno alla genitorialità e alla famiglia, possono essere fatti rientrare i vari contributi, premi e sussidi che vengono erogati ai lavoratori con carichi famigliari a fronte di specifiche situazioni, dalla nascita dei figli ⁽³⁶⁾ ai periodi di malattia degli stessi ⁽³⁷⁾, con particolare

³⁵ Si fa riferimento all'accordo straordinario di sostegno agli obiettivi dell'Agenda Onu 2023 per uno sviluppo sostenibile Ebiterbo sottoscritto il 5 dicembre 2023 da Confcommercio Imprese per l'Italia ASCOM Città Metropolitana di Bologna e Filcams Cgil Bologna, Fisascat Cisl Area Metropolitana Bolognese e UilTucs Emilia-Romagna.

³⁶ In tal senso, l'Ente bilaterale della distribuzione moderna organizzata (E.Bi.Di.M) un bonus genitorialità di 200 euro. Nell'ambito del sistema Confcommercio, possiamo rinviare ad esempio al contributo *una tantum* di 300 euro dell'ente bilaterale provinciale del terziario di Pesaro e Urbino corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore in occasione della nascita del figlio, nonché, in termini diversi e con condizioni maggiormente stringenti legate all'arco temporale di riferimento e all'anzianità del richiedente, il premio di natalità previsto da Ebiter Milano. Anche l'Ente bilaterale Veneto F.V.G (sistema Confesercenti) riconosce un contributo natalità pari 400 euro *una tantum*, il cui import viene raddoppiato in caso di gemelli, come previsto dall'EBCT Toscana che però riconosce un contributo natalità di massimo 250 euro e da riparametrare in base all'ISEE del richiedente.

³⁷ Si veda in questa direzione quanto previsto dall'Ebct della provincia di Vicenza (Confcommercio), che in caso di astensione dal lavoro del genitore durante i primi tre

attenzione all'integrazione delle indennità già previste a livello normativo ⁽³⁸⁾.

Sotto quest'ultimo profilo si rileva che l'Ente bilaterale Turismo, Commercio e Servizi del Trentino (sistema Confesercenti) riconosce ai lavoratori diverse prestazioni: ai dipendenti nel settore turistico facenti parte di un nucleo familiare monogenitoriale, in caso di fruizione del congedo parentale è riconosciuto un importo mensile di 600 euro per gli ultimi 4 mesi di astensione. Inoltre, ai lavoratori padri dipendenti viene riconosciuto un sussidio annuo *una tantum* di 650 euro a fronte del godimento del congedo parentale entro l'ottavo anno di età del figlio per un minimo di 30 giorni di calendario consecutivi nell'anno civile, a condizione che entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti. Sempre a sostegno della famiglia, Ebiterbo (sistema Confcommercio) riconosce diverse prestazioni ⁽³⁹⁾ sia in via ordinaria che straordinaria. Nel primo caso rientrano diverse misure, tra le quali: a) il contributo per il congedo parentale non indennizzati da INPS e successivi ai primi 6 mesi complessivi, pari al 50% della retribuzione per la fruizione del congedo parentali; b) il contributo in caso di malattia del figlio, pari al 50% della retribuzione per 15 giorni ogni anno in caso di malattia del figlio fino a 3 anni e 5 giornate all'anno in caso di malattia del bambino dai 3 agli 8 anni; c) il contributo per i centri estivi o

anni di vita del bambino, per malattia del figlio certificata da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, riconoscerà al lavoratore/lavoratrice, per un massimo di 5 giorni lavorativi nell'anno, una indennità risarcitoria pari alla retribuzione persa al lordo delle eventuali ritenute di legge. Anche l'Ente bilaterale Veneto F.V.G (sistema Confesercenti) riconosce una prestazione per i lavoratori che fruiscono dei permessi non retribuiti per malattia dei figli, pari ad un contributo di 50 euro per ogni giornata lavorativa di assenza fino ad un massimo di 7 giorni all'anno.

³⁸ Sul punto, di particolare interesse è quanto avviene nel territorio di Cuneo (sistema Confcommercio), in cui gli enti bilaterali provinciali del commercio e del turismo riconoscono un contributo integrativo *una tantum* di 500 euro lordi per i lavoratori che fruiscono del congedo parentale.

³⁹ Come registrato in materia di prestazioni di sostegno al reddito (§4.3.2.), nell'ambito del sistema Confesercenti istituito nell'area della città metropolitana di Bologna, l'Ebiterbo eroga delle prestazioni di welfare in forza di due accordi territoriali in materia di salute, famiglia, cultura e trasporto pubblico e che definiscono il welfare erogato in via ordinaria e straordinaria ai lavoratori del settore. Si fa nello specifico riferimento all'accordo welfare territoriale del terziario nell'area metropolitana Bolognese - Ebiterbo del 3 novembre 2023 sottoscritto da Confcommercio Imprese per l'Italia ASCOM Città Metropolitana di Bologna e Filcams Cgil Bologna, Fisascat Cisl Area Metropolitana Bolognese e UilTucs Emilia-Romagna e all'accordo di cui alla nota n. Il primo accordo definisce le misure di welfare c.d. ordinarie mentre il secondo riconosce delle misure di welfare straordinarie per gli anni 2024-2026. Per un approfondimento si rinvia agli accordi nonché ai relativi regolamenti attuativi disponibili via ebiterbo.it

strutture analoghe pari a 12 euro giornalieri fino ad un massimo di 300 euro per ogni figlio di età compreso tra i 3 e i 14 anni; d) il contributo baby sitter ⁽⁴⁰⁾ per assistere bambini di età non superiore a 12 anni pari a un minimo di 450 euro fino ad un massimo di 900 euro; e) contributo per l'assistenza a familiari non autosufficienti o ultraottantenni ⁽⁴¹⁾ per un massimale di 900 euro (se non convivente) di 1.200 euro (se convivente). Per quanto concerne invece le prestazioni straordinarie ⁽⁴²⁾, Ebiterbo eroga, da un lato, un contributo forfettario una tantum pari a 200 euro per la lavoratrice madre assunta a tempo indeterminato o trasformata da tempo determinato a tempo indeterminato dopo un periodo di disoccupazione o a seguito di precedenti dimissioni con procedura presso ITL. Dall'altro, viene riconosciuto un contributo a titolo di sostegno alla genitorialità da richiedere entro 60 giorni dal compimento del 1° anno di età del bambino a condizione che sia terminata l'interdizione obbligatoria della madre e che i genitori abbiano fruito almeno un mese di congedo parentale ⁽⁴³⁾.

⁴⁰ Il contributo viene riconosciuto solo in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro domestico non inferiore alle 20 ore settimanali.

⁴¹ Il contributo viene riconosciuto solo in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro domestico non inferiore a 54 ore settimanali.

⁴² Si tratta delle prestazioni di welfare con validità per gli anni 2024-2026 e definite nell'ambito dell'accordo territoriale del 5 dicembre 2023. Cfr. nota n. 37.

⁴³ Qualora il padre abbia fruito di almeno 2 mesi di congedo parentale il contributo è elevato a 600 euro.

Tabella 5 – Principali misure di welfare previste dagli enti bilaterali territoriali per i lavoratori e le lavoratrici del settore terziario

Categoria	Tipologia di prestazioni
Educazione/istruzione	<ul style="list-style-type: none"> - contributi per l'iscrizione dei figli a istituti scolastici/universitari - contributi per le spese sostenute per l'acquisto di materiale didattico per i figli e/o per i lavoratori - sussidi per acquisto buoni mensa - sussidi per l'iscrizione dei figli ai centri estivi
Sostegno alla famiglia/genitorialità	<ul style="list-style-type: none"> - premio di natalità/contributi per la genitorialità - sussidi in caso di astensione dal lavoro per malattia dei figli - contributi in caso di fruizione del congedo parentale - contributi per servizi di baby-sitting e assistenza per familiari non autosufficienti
Supporto alla digitalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> - contributi per la digitalizzazione finalizzati all'acquisto di dispositivi tecnologici/dotazione di connessione Internet
Attività ricreative/tempo libero	<ul style="list-style-type: none"> - rimborsi degli abbonamenti a società sportive sottoscritti dai dipendenti per sé o per i figli a carico - rimborsi delle spese sostenute per l'ingresso a musei/siti Unesco - rimborsi per l'acquisto di abbonamenti a teatro - rimborsi per carnet e biglietti per il cinema - rimborsi/contributi per l'acquisto di libri non di testo e di biglietti per gallerie d'arte
Trasporto collettivo	<ul style="list-style-type: none"> - sussidi per l'acquisto dell'abbonamento al trasporto pubblico da parte dei dipendenti - contributo alle spese di trasporto dei figli che frequentano istituti scolastici
Salute	<ul style="list-style-type: none"> - rimborso spese sanitarie per i figli - contributi per l'indennità di malattia per gli apprendisti

4.3.4. Le prestazioni per le imprese

Gli enti bilaterali nel settore terziario, distribuzione e servizi riconoscono infine diversificate soluzioni volte a supportare direttamente non solo le lavoratrici e i lavoratori che operano in un determinato settore ma anche le stesse imprese che li impiegano, e che finanziano attivamente il sistema bilaterale.

Le prestazioni rivolte nello specifico alle imprese riguardano, in particolare, l'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e il sostegno alla stabilità occupazionale. Nel primo ambito, anche nel settore terziario molti sono i casi di enti bilaterali territoriali che prevedono dei contributi a parziale copertura delle spese connesse ai principali adempimenti prescritti dalla legge in materia.

Nel sistema di relazioni industriali facente capo a Confcommercio, è possibile rinviare a quanto riconosciuto dall'EBST della provincia di Vicenza che riconosce un rimborso all'azienda di 30 euro per ogni lavoratore sottoposto alle visite mediche per la sorveglianza sanitaria, per un massimo annuale di 1.500 euro lordi, così come un contributo per la redazione del DVR o del Piano di emergenza valutazione rischio incendi per le unità produttive delle imprese situate nella Provincia ⁽⁴⁴⁾. Nel medesimo sistema è possibile rinviare anche a quanto previsto, da un lato, dall'Ente bilaterale del commercio e dei servizi della provincia di Verona, il quale mette a disposizione un contributo per la redazione e/o aggiornamento del DVR e per i costi sostenuti con egli enti certificatori Uni ISO, che copre il 50% della spesa effettuata per un massimo di 200 euro. Dall'altro, invece, a quanto previsto dall'Ente bilaterale del terziario della Toscana (EBITTOSC), che promuove l'attivazione del servizio RLST, per garantire alle imprese un supporto nella gestione degli adempimenti connessi alla legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Più articolato è invece il caso degli enti territoriali del Commercio e del Turismo della provincia di Cuneo, che attraverso un fondo di sostegno congiunto appositamente costituito dalle parti sociali, hanno riconosciuto la possibilità per le imprese di fruire di un "buono formazione", a copertura del costo delle attività formative per alcuni specifici corsi svolti da agenzie formative accreditate presso la Regione Piemonte e presso lo stesso Ente Bilaterale, con la previsione di una specifica parte dedicata alla conoscenza delle attività dell'Ente bilaterale in materia di sicurezza sul lavoro. Anche EBIT Lazio riconosce numerosi contributi in questo ambito: il rimborso parziale dei costi per l'igienizzazione delle divise da lavoro dei dipendenti; il contributo per la prima redazione del DVR effettuata da aziende specializzate incaricate dall'ente stesso, responsabili anche di eseguire un sopralluogo tecnico ai fini della stesura del documento; il rimborso parziale per l'acquisto di attrezzatura e protezioni antinfortunistiche ⁽⁴⁵⁾.

⁴⁴ Secondo quanto stabilito dall'Ente, l'importo massimo erogabile dipende dalla dimensione dell'impresa e va dai 100 euro (1-9 dipendenti) ai 500 euro (10-50 dipendenti), fino ad un massimo di 1000 euro (oltre 50 dipendenti).

⁴⁵ Tutti i contributi citati prevedono l'erogazione di un importo Massimo di 1.000 euro.

Passando invece ad un altro sistema di relazioni industriali (Confesercenti) si segnala una particolare prestazione prevista dall'Ente bilaterale Veneto F.V.G. che consente il rimborso al 50% di qualunque tipo di corso di formazione, sia aziendale che individuale, anche per le attività formative obbligatorie ai sensi di legge. In questo caso le imprese possono accedere ad un rimborso a titolo di finanziamento al 50% per un massimo di 300 euro per ogni dipendente, entro i limiti di 3000 euro per l'azienda.

Sempre sul piano delle attività formative, di particolare rilievo è risultata l'attività nel corso della pandemia da Covid-19 dell'Ente bilaterale del Terziario delle province di Nuoro e Ogliastra (Confcommercio), che ha sostenuto le imprese erogando corsi e seminari gratuiti sulle norme anti-contagio e la loro evoluzione, assistendo così 154 aziende per garantire la conformità delle attività aziendali ai requisiti richiesti dal Protocollo del 24 aprile 2020.

Per quanto riguarda invece il sostegno alla stabilità occupazionale molti enti bilaterali territoriali, in linea con gli scopi ad essi affidati sul punto, riconoscono specifiche misure volte a premiare le aziende che promuovano le nuove assunzioni a tempo indeterminato.

In questa direzione, nel sistema Confcommercio, EBIT Lazio riconosce diversi *bonus una tantum*, ciascuno dall'importo massimo di 1.000 euro, per favorire la stabilizzazione dell'occupazione nel territorio ⁽⁴⁶⁾ mentre l'Ebst della provincia di Vicenza concede, alle imprese che assumono a tempo indeterminato un contributo premiale il cui ammontare varia sulla base della dimensione aziendale, da 500 euro (fino a 15 dipendenti), a 1000 euro (fino a 50 dipendenti), fino 1500 euro (oltre 50 dipendenti), e che viene erogato dopo 6 mesi dalla data di assunzione. Differenti sono le tempistiche previste, invece, dall'Ente bilaterale del Terziario della provincia di Rimini che, in caso di stabilizzazione del rapporto a tempo determinato della durata minima di 6 mesi, riconosce un premio di 1.500 euro *una tantum*, il quale però può essere corrisposto solo dopo i primi 24 mesi successivi alla data di stabilizzazione. Sempre in questo campo, numerose sono le prestazioni riconosciute dall'Ente bilaterale Commercio e Servizi di Verona, che vanno dallo specifico premio per le

46 Il *bonus una tantum* è riconosciuto nei seguenti casi: a) trasformazione di un contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato; b) assunzione di una lavoratrice made di figli minori mediante un contratto di lavoro a tempo indeterminato; c) assunzione di personale a tempo indeterminato che abbia frequentato corsi di formazione promossi da EBIT Lazio. L'importo erogabile in tutte e tre i casi è di 1.000 euro se il contratto è full time o di 500 euro per i contratti part time di almeno 20 ore settimanali.

aziende che assumono lavoratori di under 35 o over 50 ai premi per la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, per la stabilizzazione di contratti di apprendistato o per l'assunzione di lavoratrici disoccupate di lunga durata.

Nel sistema Confesercenti, l'Ente bilaterale Alto Adige riconosce invece un rimborso di 1.000 euro per le aziende che assumono un apprendista e lo mantengono in forza per almeno un anno mentre l'Ente bilaterale bolognese Ebiterbo riconosce alle aziende che stabilizzano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le lavoratrici vittime di violenza di genere o di lavoratrici madri disoccupate.

Infine, gli enti bilaterali possono prevedere specifici contributi, per far fronte a esigenze di diversa natura. Soluzioni di questo tipo hanno supportato in maniera incisiva le imprese nel corso dell'emergenza pandemica, come si evince ad esempio, nel sistema Confcommercio, nei casi dell'Ebst della provincia di Vicenza, che ha riconosciuto un contributo a titolo di rimborso (100 euro) per le imprese che hanno realizzato il protocollo sicurezza anti-contagio Covid-19, nonché dell'Ente bilaterale terziario, commercio e servizi della provincia di Venezia, che ha erogato un contributo spese sostenute (300 euro) per la sanificazione degli spazi interni e per la redazione protocollo aziendale causa Covid-19. Il sostegno diretto alle imprese si verifica tuttavia anche a fronte di spese "ordinarie", come nel caso dello stesso Ente bilaterale terziario commercio e servizi della provincia di Venezia, che prevede per le aziende aderenti la possibilità di richiedere un contributo spese per l'acquisto delle divise da lavoro pari al 50% dell'importo fatturato, iva esclusa, fino ad un massimo di 100 euro per addetto e con il limite di euro 500 per azienda. Di particolare interesse è anche la prassi di Ebiter Milano, che ha riconosciuto alle imprese aderenti uno specifico contributo per rafforzare le misure di prevenzione e sicurezza dei luoghi di lavoro. Nello specifico, l'ente bilaterale ha erogato un contributo fino a 300 euro per le aziende fino a 10 dipendenti e fino a 450 euro per le aziende con più di 10 dipendenti ⁽⁴⁷⁾.

Infine, tra le ulteriori misure previste dagli enti bilaterali territoriali a favore delle imprese, si segnala quanto previsto nel sistema Confesercenti dall'Ente bilaterale Alto Adige ENBIT, il quale, tra le diverse iniziative, riconosce il rimborso all'azienda di quanto dovuto al dipendente che fruisce

⁴⁷ L'accesso a tale contributo era consentito alle imprese che non avessero beneficiato di contributi pubblici o di imposta allo stesso titolo, con attività nelle province di riferimento, iscritte da almeno 12 mesi all'atto di presentazione della domanda e in regola con il versamento delle quote contributive.

del congedo matrimoniale. Interessante è anche quanto riconosciuto, da una parte, dall'EBiT Lazio (sistema Confcommercio) che eroga alle imprese un contributo per innovazione tecnologica ovvero per la realizzazione di alcuni servizi web e software, liquidando direttamente alle aziende specializzate incaricate dall'ente stesso per la realizzazione di tali servizi fino ad un massimo di 1.000 euro ⁽⁴⁸⁾. Dall'altra, quanto riconosciuto da Ebiterbo che eroga un contributo di massimo 2.500 euro per le spese sostenute dalle aziende dal 1/01/23 al 31/12/2026 per l'ottenimento della certificazione della parità di genere di cui alla prassi UNI PDR 125:2022 e che abbiano acquisito il punteggio relativo ad uno degli indicatori previsti nell'area "equità remunerativa per genere".

⁴⁸ Il contributo per innovazione tecnologica è riconosciuto per la realizzazione dei seguenti servizi: a) sito web CMS (sito web base; creazione grafica di base; pannello di controllo per la gestione dei contenuti; dominio e hosting per la durata di un anno; configurazione e messa in opera chiavi in mano); b) e-commerce (sito web e-commerce base; basato su prestashop; pannello di controllo per la gestione dei contenuti; dominio e hosting per la durata di un anno; configurazione e messa in opera chiavi in mano); c) software e app gestionali di base su piattaforma Filemaker (licenza *software filemaker 17 advanced*; installazione e configurazione on-site inclusa entro G.R.A.; installazione APP distinte tra loro - Windows o Mac - ; fatture, fatturazione oraria, contatti, inventario/mini magazzino; catalogo prodotti, gestione eventi; riunioni, progetti, resoconto spese).

Tabella 6 – Principali misure di sostegno diretto alle imprese previste dagli enti bilaterali territoriali nel settore terziario, classificate per categorie di prestazioni

Categoria	Tipologia di prestazioni
Salute e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> - contributi a parziale copertura delle spese legate agli adempimenti di legge - promozione dell'attivazione del servizio RLST - finanziamento delle attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro
Stabilità occupazionale	<ul style="list-style-type: none"> - contributi premiali in caso di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, anche con riferimento a specifiche categorie di lavoratrici/lavoratori
Ulteriori misure	<ul style="list-style-type: none"> - contributi per sostenere spese ordinarie/emergenziali - rimborso congedo matrimoniale - contributo innovazione tecnologica - contributo per le spese sostenute per l'ottenimento della certificazione della parità di genere

Capitolo 5

Riflessioni conclusive

La presente ricognizione consente di poter trarre alcune prime considerazioni in merito al ruolo, attuale e potenziale, degli enti bilaterali nel formulare risposte alle complesse sfide che il settore terziario sta affrontando.

Il settore è in costante trasformazione ed è soggetto a profondi cambiamenti, con un mercato del lavoro che si evolve a fronte delle nuove dinamiche demografiche e delle sfide poste, *in primis*, dalla digitalizzazione e dalla transizione ambientale.

La bilateralità, da questo punto di vista, rappresenta un «modello contrattuale alternativo per le piccole e medie imprese» ⁽⁴⁹⁾ per rispondere a tali sfide, capace di fare presa su settori e territori nell'ambito dei quali la contrattazione di secondo livello fatica ad emergere, e in grado di intervenire, come si è analizzato, su un ampio insieme di questioni, dalle politiche di formazione e riqualificazione alle più moderne forme di welfare. Si tratta di una modalità peculiare e fortemente ancorata alla tradizione e al sistema di relazioni industriali del settore, che ripropone una gestione partecipata delle tematiche che affrontano imprese e lavoratori, mentre in altri settori tendono a prevalere politiche unilaterali a livello aziendale, senza il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori.

52

Questo modello, tuttavia, al pari di quanto si è osservato con riferimento alla contrattazione di secondo livello (aziendale e territoriale) si sviluppa in maniera disorganica tra i diversi contesti locali e settoriali, senza che vi sia una linea comune d'azione tra enti bilaterali e centri servizi che fanno riferimento a province e regioni diverse. La rassegna operata nell'ambito delle varie sezioni del §4, del resto, rappresenta una raccolta di *best practices* di contesti locali virtuosi, mentre continuano a esserci aree economiche e geografiche del Paese scoperte da questo tipo di soluzioni bilaterali, senza che la contrattazione di secondo livello riesca a colmare questo *gap*.

Il principale compito delle parti sociali, per i prossimi anni, dovrebbe quindi essere quello di provare a ricucire (anziché aumentare) i divari attualmente presenti, con il supporto degli enti bilaterali nazionali, che dovranno operare un sempre più incisivo ruolo di indirizzo e coordinamento delle varie esperienze locali in atto.

Gli enti bilaterali territoriali, allo stesso tempo, dovranno continuare a far evolvere le proprie soluzioni, affinché possano rimanere al passo con i

⁴⁹ M. SQUEGLIA, *La previdenza contrattuale nel modello del welfare aziendale "socialmente utile" e della produttività partecipata*, in *ADL*, 2017, n. 2, p. 389.

bisogni in rapida trasformazione di aziende e lavoratori del settore. Senza prestazioni “competitive”, si palesa infatti il rischio di passare, anche nel settore terziario, a logiche unilaterali di promozione delle misure, che oltre a togliere un importante spazio di intervento alle parti sociali vanificherebbe i tratti caratterizzanti della bilateralità: legame con il territorio, adattabilità alle peculiari esigenze del settore, capacità di raggiungere un’ampia platea di imprese e di tipologie di lavoratori.

Una riflessione ulteriore va infine compiuta con riferimento al quadro normativo entro il quale si sviluppano le soluzioni bilaterali che si sono analizzate nel presente lavoro. Se da una parte, infatti, si è evidenziato come la cornice normativa definita dal d.lgs. n. 276/2003 abbia consentito agli enti bilaterali di promuovere un insieme sempre più ampio di funzioni e attività, dall’altro lato, a 20 anni esatti dalla pubblicazione del decreto, i tempi paiono maturi per una evoluzione della normativa in materia, con specifico riferimento ad alcune tematiche. Particolarmente significativo, sotto questo aspetto, è il diverso regime fiscale e contributivo adottato per le politiche di “welfare aziendale”, a seconda che queste siano promosse attraverso gli enti bilaterali oppure con canali contrattuali o unilaterali, con l’applicazione di regole più sfavorevoli nel primo caso ⁽⁵⁰⁾. In questi termini, saranno da osservare con particolare attenzione gli sviluppi della c.d. Delega fiscale (L. n. 111/2023), approvata in via definitiva il 4 agosto 2023, che impegna il governo, entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, ad una serie di azioni, tra cui anche «la revisione e la semplificazione delle disposizioni riguardanti le somme e i valori esclusi dalla formazione del reddito». Tra le aree prioritarie di intervento che il governo dovrà considerare, viene anche indicata espressamente la «contribuzione agli enti bilaterali». I decreti delegati da adottarsi nei prossimi mesi ci diranno se, anche sotto questo aspetto, vi sarà un (necessario) cambio di passo da parte del legislatore, che faccia evolvere il quadro di agevolazioni attualmente in vigore per un pieno e più efficace sviluppo della bilateralità che è interamente supportata e finanziata attraverso la contrattazione collettiva di settore.

⁵⁰ Sul punto, si rinvia all’approfondimento di M.S. FERRIERI CAPUTI, E. MASSAGLI, *Welfare bilaterale e welfare aziendale: un preoccupante dualismo normativo*, in *Boll. ADAPT*, 21 gennaio 2019.

Bibliografia

- BELLARDI L., *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva*, in *DLRI*, 1989, n. 42, pp. 249 ss.
- BELLARDI L., *Contrattazione territoriale ed enti bilaterali: alcune osservazioni*, in *LI*, 1997, n.1, p. 23 ss.
- BIZZARRI C., PEDRANA M., *Gli impatti dei cambiamenti climatici sul turismo. Un'analisi delle politiche di intervento*, in *Rivista di Scienze del Turismo*, n. 8/2017, pp. 5-17
- BRUNETTI M., CROCE P., GOMELLINI M., PISELLI P., *Dinamica delle temperature e attività economica in Italia: un'analisi di lungo periodo*, Occasional papers Banda d'Italia, n. 787, luglio 2023
- CEDEFOP, *Hospitality, retail and other services managers: skills opportunities and challenges*, 2023
- COTTINI E., LUCIFORA C., *La globalizzazione e il mercato del lavoro*, in *Dizionario di dottrina sociale della Chiesa: le cose nuove del XXI secolo*, Vita e Pensiero, 2021, pp. 315-330
- EXCELSIOR-UNIONCAMERE, *Le competenze green. Analisi della domanda di competenze legate alla green economy nelle imprese. Indagine 2021*, 2021
- EXCELSIOR-UNIONCAMERE, *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027). Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione*, 2023
- FERRIERI CAPUTI M.S., MASSAGLI E., *Welfare bilaterale e welfare aziendale: un preoccupante dualismo normativo*, in *Boll. ADAPT*, 21 gennaio 2019
- INAPP, *Rapporto Inapp 2022. Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, 2022, p. 11
- INFOCAMERE, *Movimprese. Natalità e mortalità delle imprese italiane registrate alle camere di commercio*, III trimestre 2023
- INPS, *XXII Rapporto annuale*, 2023
- ISTAT, *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese*, 2023, pp. 67 ss.
- ISTAT, *Statistiche report. Dinamica demografica. Anno 2022*, 20 marzo 2023.
- LAMA L., *Globalizzazione ed occupazione. L'impatto sull'occupazione di imprese multinazionali e sulla migrazione internazionale dei lavoratori*, relazione al Simposio JILAF, Japan Labour Foundation, *Globalization and Employment: responses of trade unions*, Tokio, 18 maggio 2005, p. 1

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, BANCA D'ITALIA, AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, luglio 2023

NAPOLI M., *Gli enti bilaterali nella prospettiva di riforma del mercato del lavoro*, in *Jus*, 2003, n. 2

SQUEGLIA M., *La previdenza contrattuale nel modello del welfare aziendale "socialmente utile" e della produttività partecipata*, in *ADL*, 2017, n. 2, p. 389.

TIRABOSCHI M., *I fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua in Italia: bilancio di una esperienza*, in *Professionalità Studi*, 2022, n. 4, pp. 141 ss.

TIRABOSCHI M. (a cura di), *La riforma Biagi. Commentario allo scheletro di decreto attuativo della legge delega sul mercato del lavoro*, in *Guida al Lavoro*, 2003, n. 4