

LA BILATERALITÀ IN ITALIA COME PERCORSO DI MODERNIZZAZIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI. L'ESPERIENZA DI EBITEMP

RAPPORTO FINALE

A cura di:

Flavia Pace

Luca Pesenti

Vilma Rinolfi

Elena Scippa

Responsabile e coordinatore scientifico:

Michele Colasanto

Tutti i diritti riservati
© 2017 Ebitemp

Grafica e stampa: Digitalia Lab
Via Giacomo Peroni, 130 - Roma



BOOKLAB

Edizioni Booklab
www.booklab.it

ISBN: 9788897401476

LA BILATERALITÀ IN ITALIA COME PERCORSO DI MODERNIZZAZIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI. L'ESPERIENZA DI EBITEMP

Il presente rapporto è stato realizzato nell'ambito del progetto di ricerca *La bilateralità in Italia come percorso di modernizzazione delle relazioni industriali. L'esperienza di EBITEMP*, finanziato e coordinato da EBITEMP e realizzato dal Cesos srl Impresa Sociale.

Il rapporto è stato curato da Flavia Pace, Luca Pesenti, Vilma Rinolfi e Elena Scippa.
Responsabile scientifico e coordinatore del gruppo di lavoro è stato il professor Michele Colasanto.

Indice del Rapporto

PREMESSA	5
CAPITOLO 1 - RICERCA DESK - PANORAMICA SULLA BILATERALITA' IN ITALIA	6
1.1 La bilateralità in Italia. Gli interventi nel campo del welfare integrativo	6
1.2 Il settore artigiano.....	9
1.2.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore	9
1.2.2 Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali	12
1.3 Il settore delle Costruzioni	14
1.3.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore	14
1.3.2 Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali	17
1.4 Il settore dei Servizi	20
1.4.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore.....	20
1.4.2 Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali	22
1.5 I settori Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS) e Turismo	23
1.5.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore.....	23
1.5.2 Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali	25
1.6 Industria e dirigenti d'industria.....	26
1.6.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore.....	26
1.7 Pesca	32
1.7.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore.....	32
1.7.2 Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali	34
Riferimenti bibliografici.....	35
CAPITOLO 2 - RICERCA SUL CAMPO	38
2.1 Interviste agli operatori e segretari di categoria.....	38
2.1.1 Premessa metodologica	38
2.1.2 caratteristiche degli intervistati e dei territori in cui operano.....	39
2.1.3 Le prestazioni di Ebitemp e possibili prospettive	41
2.1.4 Bilateralità e relazioni industriali	44
2.2 Le interviste ai lavoratori	45
2.2.1 Premessa metodologica	45
2.2.2 I lavoratori somministrati in Italia	46
2.2.2.1 L'andamento degli occupati	46
2.2.2.2 Il profilo dei lavoratori somministrati in Italia	48
2.2.3 L'accesso al welfare contrattuale: gli utenti Ebitemp.....	49
2.2.4 La survey sugli utenti.....	51
2.2.4.1 metodologia e strategie di campionamento.....	51
2.2.4.2 Caratteristiche generali dell'universo	52
2.2.4.3 Caratteristiche dell'indagine campionaria	52
2.2.4.4 Il profilo dei rispondenti	53
2.2.4.5 L'esperienza di utilizzo dei servizi di Ebitemp	57
2.2.4.5 Il grado di soddisfazione	63
2.2.5 Conclusioni	66

Bibliografia	67
2.3 Gli studi di caso: interviste a rappresentanti di altri enti bilaterali	69
2.3.1 Premessa metodologica	69
2.3.2 Studio di caso EBVF	69
2.3.3 Studio di caso ENBICREDITO	77
2.3.4 Studio di caso EBIPAL	81
2.4 Una breve analisi trasversale sugli studi di caso.....	88
Appendice 1 - Tabelle riassuntive dei compiti e funzioni degli enti bilaterali nazionali settore Terziario	90
Appendice 2 - Traccia di intervista per operatori e segretari di categoria	104
Appendice 3 - Il questionario di rilevazione per i lavoratori	107
Appendice 4 - Traccia di intervista per testimoni privilegiati di altri enti bilaterali.....	112

PREMESSA

Il progetto *La bilateralità in Italia come percorso di modernizzazione delle relazioni industriali. L'esperienza di EBITEMP*, finanziato e coordinato da EBITEMP e realizzato dal Cesos srl Impresa sociale, si è articolato in due fasi.

La prima fase, di ricerca desk, ha ricostruito un quadro conoscitivo delle prestazioni più avanzate attualmente erogate dalla bilateralità in Italia.

La seconda fase, di ricerca sul campo, si è articolata, a sua volta, in due momenti: la rilevazione delle esigenze degli operatori degli sportelli territoriali sindacali, dei segretari di categoria e delle lavoratrici ed i lavoratori in somministrazione e un approfondimento, mediante studi di caso, delle esperienze di bilateralità più significative.

Il primo momento della ricerca sul campo è stato realizzato mediante interviste semi-strutturate agli operatori degli sportelli territoriali ed ai segretari di categoria (par. 2.1) mentre l'analisi dei bisogni dei lavoratori in somministrazione è stata approfondita mediante una specifica indagine quantitativa, effettuata con metodo CAWI (*computer assisted web interview*) su un campione rappresentativo (per settore produttivo, per sesso e per territorio) di iscritti all'Ente Bilaterale (par. 2.2).

I risultati della ricerca sono stati raccolti, dapprima, in un rapporto intermedio, e, a ricerca conclusa, nel presente rapporto finale. Tali risultati e le riflessioni che ne sono conseguite si propongono di fornire un quadro conoscitivo a EBITEMP e alle parti sociali in esso rappresentate che possa contribuire al dibattito sui futuri indirizzi dell'Ente Bilaterale in termini di tutele e servizi per lavoratrici e lavoratori.

Il presente rapporto sintetizza, dunque, i risultati della ricerca desk, fornendo un quadro conoscitivo sulla bilateralità in Italia e sulle prestazioni erogate (cap. 1), i risultati della ricerca sul campo, fornendo quanto rilevato mediante interviste agli operatori degli sportelli ed ai segretari di categoria (par. 2.1) e mediante un'indagine CAWI per i lavoratori e le lavoratrici in somministrazione (par. 2.2).

Ad integrazione della ricerca sul campo il progetto prevedeva alcuni studi di caso sulle esperienze di bilateralità più interessanti e su alcune agenzie di lavoro in somministrazione. Tale indagine, tuttavia, non si è sviluppata come previsto e non ha avuto l'ampia adesione che si sperava da parte dei possibili interlocutori. Nonostante contattati più volte, infatti, alcuni degli enti bilaterali e delle agenzie di lavoro in somministrazione individuati non si sono resi disponibili a collaborare.

Il rapporto è accompagnato da un executive summary dove il gruppo di ricerca ed il coordinatore scientifico hanno riassunto le principali evidenze emerse dalla ricerca e suggerito alcune raccomandazioni.

CAPITOLO 1

RICERCA DESK - PANORAMICA SULLA BILATERALITA' IN ITALIA

1.1 La bilateralità in Italia. Gli interventi nel campo del welfare integrativo

Grazie agli enti bilaterali le parti sociali riescono a intervenire nei campi del welfare e della tutela dei diritti sociali, talvolta difficilmente esigibili in settori e comparti caratterizzati da forte frammentazione produttiva e mobilità degli addetti. Attraverso la contrattazione collettiva, da cui tali enti derivano, associazioni datoriali e sindacati dei lavoratori riescono così, in maniera collaborativa e paritetica, a costruire uno spazio condiviso di tutela degli interessi, sia dei lavoratori, sia delle aziende.

Prima di iniziare la nostra trattazione sui servizi e le prestazioni offerti dagli enti bilaterali in Italia è opportuno precedere a fornire alcune sintetiche definizioni iniziali.

Gli enti bilaterali sono enti giuridici, di derivazione contrattuale, costituiti e gestiti in maniera paritetica dalle parti sociali sottoscrittrici dei contratti collettivi (CCNL) che li costituiscono. Lo stesso legislatore è però più volte intervenuto nel corso degli anni conferendo essi un certo “sostegno” e allargandone sempre più la sfera di azione. L'art.2 comma 1 del decreto legislativo 276/2003¹ definisce gli enti bilaterali: «organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: 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; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento». Come si vede da questo elenco, gli enti bilaterali sono dunque chiamati dal legislatore a svolgere funzioni di intermediazione, formazione, sostegno del reddito, promozione di buona occupazione, salute e sicurezza, etc. Vedremo in seguito con quali modalità.

Ruolo e funzioni di tali enti si affermano in particolar modo nei contesti in cui lo Stato sociale risulta assente, ovvero quando essi erogano servizi e/o prestazioni di carattere mutualistico in funzione integrativa rispetto a quanto offerto dal welfare pubblico. Il loro sviluppo si è rafforzato infatti in quei settori o comparti produttivi caratterizzati da frammentazione produttiva e discontinuità occupazionale (costruzioni, artigianato, agricoltura), ma si è poi esteso anche al terziario, al credito, a tutti quei settori maturi, ma privi degli ammortizzatori sociali caratterizzanti i settori più tradizionali.

A seconda della fonte costitutiva, gli enti bilaterali possono essere interconfederali o di categoria. Nel primo gruppo rientrano gli enti costituiti da accordi interconfederali e che dunque interessano trasversalmente aziende e lavoratori cui si applicano diversi CCNL, seppure concettualmente riconducibili a un unico asse contrattuale (pensiamo al comparto artigiano). Avremo invece enti rientranti nel secondo gruppo quando costituiti nell'ambito del CCNL di riferimento, o di apposite intese raggiunte dalle parti firmatarie del CCNL di

¹ Recante Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

riferimento (pensiamo alle costruzioni, ai servizi, etc.). Talvolta più CCNL e/o più assi contrattuali, in ottica di razionalizzazione, fanno riferimento a un unico ente bilaterale².

In relazione al territorio, invece, essi possono essere nazionali o territoriali. I primi, costituiti da contratti o intese a livello nazionale, possono erogare direttamente servizi e prestazioni agli aderenti, ma nel caso siano previste loro articolazioni sul territorio si occupano di “governare il sistema”, quindi di coordinamento, raccolta dei dati, monitoraggio e controllo, lasciando ai secondi il compito dell'erogazione diretta di quanto previsto dal CCNL di categoria e poi dettagliato dal secondo livello di contrattazione.

In riferimento agli specifici servizi messi in campo, essi tendono a diversificarsi in base a vari fattori, quali il settore di appartenenza, la maturità dello specifico modello di bilateralità adottato, la quantità di risorse disponibili, l'accessibilità o meno al sistema delle tutele pubbliche, la forza della rappresentanza, etc. Secondo una classificazione adottata nel sistema di monitoraggio del PON Enti bilaterali da Italia Lavoro³, si possono distinguere almeno sei ambiti di intervento: formazione; monitoraggio, informazione e osservazione del mercato del lavoro; servizi a supporto dell'intermediazione e a regolazione e garanzia del mercato del lavoro; salute e sicurezza sul lavoro; sostegno alle politiche del lavoro; mutuo soccorso. A ciascun ambito di intervento è possibile poi associare ulteriori categorie di azioni.

Tabella 1.1 - ambiti di intervento degli enti bilaterali secondo la classificazione adottata da Italia Lavoro.

Formazione	Erogazione diretta di formazione (di base, continua, specialistica). Progettazione/elaborazione di progetti formativi. Monitoraggio dei fabbisogni formativi e valutazione degli andamenti e degli esiti delle attività formative erogate. Erogazione di contributi economici (rimborsi, voucher, ecc.). Servizi trasversali, quali l'orientamento e la certificazione delle competenze acquisite.
Monitoraggio, informazione e osservazione del mercato del lavoro;	Monitoraggio del mercato del lavoro, condotto sia a carattere generale sia su specifici aspetti (settori/comparti economici, politiche attive del lavoro, fenomeni distorsivi). Servizi e iniziative di informazione e diffusione.
Servizi a supporto della intermediazione e a regolazione e garanzia del mercato del lavoro	Assistenza nelle controversie, nella segnalazione di anomalie sull'applicazione del contratto collettivo di riferimento, nell'assistenza contrattuale, nell'analisi e certificazione della regolarità contributiva. Prestazioni che mutualizzano obblighi retributivi derivanti da legge e istituti contrattuali. Attività finalizzate a sviluppare reti relazionali e promuovere sedi di confronto e approfondimento. Workshop, seminari, convegni di sensibilizzazione e diffusione su aspetti e tematiche relative al mercato del lavoro.
Salute e sicurezza sul lavoro	Formazione erogata (a carattere generale, o mirato). Servizi di supporto alle imprese e ai lavoratori (redazione di manualistica, creazione e gestione di sistemi e servizi, ecc.) Erogazione di contributi economici per l'adeguamento e

² Cfr. ad esempio l'Ente bilaterale mutualistico territoriale del turismo della Regione Lazio, costituito da Confcommercio, Confesercenti, Confindustria e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

³ Cfr. AA.VV., Gli enti bilaterali in Italia. Primo rapporto nazionale 2013, [in rete] <http://www.italialavoro.it/wps/wcm/connect/8c4822004359546bb7d9f79c2c123a81/Rapporto+Nazionale.pdf?MOD=AJPERES>, (31 dicembre 2015).

	miglioramento della salute e sicurezza in azienda, per la messa in sicurezza di macchinari e impianti produttivi, per la formazione, ecc.
Sostegno alle politiche del lavoro	Prestazioni integrative/sostitutive di sostegno al reddito per i lavoratori e di sostegno economico per le imprese, in situazioni di crisi aziendali/occupazionali. Incentivi economici per l'occupazione; sostegno per lo sviluppo e/o adeguamento di imprese e siti produttivi; servizi e contributi economici per tirocini e stage. Attività destinate all'apprendistato. Servizi di supporto per la ricollocazione dei lavoratori nel mercato del lavoro.
Mutuo soccorso	Premialità/supporto a istruzione/scolarità (borse di studio per i figli dei lavoratori e contributi per spese scolastiche e rette, ecc.). <i>Integrazione di previdenza e assistenza socio-sanitaria.</i> Sostegno alla persona e alla famiglia (accesso al micro-credito, premi di nuzialità, spese funerarie, ecc.). Solidarietà verso target non aderenti, ad esempio contributi a popolazioni/imprese/organismi colpiti da eventi calamitosi quali terremoti o alluvioni, ecc.

Fonte: Italia Lavoro 2013

Procederemo dunque a un'analisi approfondita dei servizi e prestazioni messi in campo dagli enti bilaterali dedicando una particolare attenzione a quanto realizzato sul territorio e concentrandoci sui singoli settori. A tal proposito, si è proceduto a una classificazione in macro-aree in base alla forma della ricompensa.

Tabella 1.2 - Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali territoriali ai lavoratori per forma di ricompensa

Indennità e trasferimenti monetari	Integrazione indennità (congedo maternità/parentale, malattia/infortunio/malattia professionale, etc.) Permessi retribuiti aggiuntivi (cura/malattia familiari a carico, malattia superato periodo comporta, studio, etc.) Premi (matrimonio, nascita figli, avviamento al lavoro, conseguimento titolo di studio, etc.)
Mutualità e assicurazioni	Ammortizzatori sociali Assicurazioni integrative/polizze assicurative varie Prestiti, mutui, anticipazioni TFR, etc.
Sostegno al potere d'acquisto	Convenzioni e buoni acquisto (attività commerciali, trasporti, etc.) Pacchetti sanitari Contributi rette scolastiche, vacanze figli, buoni libro, etc. Borse di studio per i figli
Beni in natura	Abiti/strumenti di lavoro, etc.

Gli interventi del sistema bilaterale che ricadono nell'alveo del welfare contrattuale si sono sempre più allargati: previdenza complementare, sanità integrativa, formazione continua, sicurezza, sostegno al reddito nelle crisi produttive e occupazionali. Soprattutto per quanto riguarda quest'ultimo punto, si è avuto negli ultimi anni un forte interesse del legislatore a coinvolgere sempre più gli enti bilaterali in ottica di integrazione e a volte di vera e propria supplenza rispetto all'intervento pubblico.

Già col decreto legislativo 276/2003 e poi con la legge 247/2007⁴ si percepisce la volontà di affidare agli enti bilaterali un ruolo nell'individuazione «di prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale».

Nel frattempo il legislatore ha così introdotto meccanismi di cofinanziamento pubblico-privato degli ammortizzatori esistenti tramite il canale bilaterale. Uno dei primi interventi in tal senso è riconducibile al decreto legge 148/1993⁵ con la norma che estende l'accesso all'istituto del contratto di solidarietà difensivo alle imprese artigiane non rientranti nell'ambito della CIGS e con meno di 16 dipendenti a patto che vi sia un intervento dell'ente bilaterale. Successivamente la 2/2009⁶ ha previsto il ricorso all'indennità di disoccupazione ordinaria in caso di sospensione dal lavoro in tutti i settori e contesti produttivi non rientranti nel campo di applicazione della CIGO o CIGS a condizione che l'ente bilaterale finanzi parte del trattamento (20%)⁷, procedura che vale anche per gli apprendisti. Anche i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua vengono chiamati a utilizzare le proprie risorse per erogare misure di sostegno al reddito ai lavoratori a rischio disoccupazione (2/2009) fino ad arrivare nel 2010 (191/2009)⁸ ad essere chiamati al finanziamento della CIG in deroga.

Negli ultimi anni poi il tentativo è quello di costituire Fondi bilaterali espressamente destinati al sostegno al reddito dei lavoratori, per cui con ricorso esclusivo a risorse private, per quei settori non ricompresi dall'intervento pubblico. La 92/2012 introduce i Fondi di lavoro di solidarietà bilaterali a garanzia del reddito di quanti operano in settori non coperti dalla normativa in materia di CIGO e CIGS e in aziende con più di 15 dipendenti. I Fondi bilaterali di solidarietà alternativi saranno invece riservati ai settori con sistemi di bilateralità consolidati e per le aziende con meno di 15 dipendenti. Nel caso di settori già coperti da integrazione salariale, i Fondi non integreranno il salario, ma potranno offrire prestazioni integrative e opzionali.

Analizzeremo ora servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali italiani in base al loro settore di riferimento. I settori presi in considerazione sono: Artigianato; Costruzioni; Servizi; Terziario, Distribuzione e Servizi; Industria; Dirigenti d'Industria e Pesca.

1.2 Il settore artigiano

1.2.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore

Il ricorso agli enti bilaterali nel comparto Artigiano è indubbiamente indotto dalle caratteristiche del settore, in relazione alla frammentazione della struttura produttiva e all'instabilità del mercato del lavoro, ma anche all'assetto della contrattazione collettiva, che si assesta molto sul livello territoriale. Si tratta di un settore trasversale a tutti gli altri, con una contrattualistica diffusa in numerosi comparti. Le prime esperienze bilaterali risalgono agli anni Settanta e dipendono da svariati fattori di contesto: una contrattazione collettiva che tende a privilegiare il livello territoriale e un modello di welfare che esclude l'artigianato dall'ambito di

⁴ Recanti rispettivamente l' "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30" e le "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale".

⁵ Recante "Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione".

⁶ Recante la "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale".

⁷ Misura confermata dalla 92/2012, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

⁸ Recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)".

applicazione della CIGO, da cui la necessità di istituti mutualistici che intervengano in caso di sospensioni delle attività derivanti da crisi aziendali e/o calamità naturali. Nel caso artigiano il sistema bilaterale è nato dal territorio: prima sono stati costituiti gli enti regionali e solo successivamente si è dato vita al nazionale (nel 1993).

Secondo quanto previsto dalle intese del 21 novembre 2008 e 23 luglio 2009⁹, il sistema contrattuale artigiano è articolato su due livelli: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL), entrambi di durata triennale sia per la parte normativa, sia per la parte economica. Le materie affidate “a titolo esclusivo” al primo livello di contrattazione sono: le regole sui tempi e modalità delle trattative; i diritti sindacali; l’inquadramento; il salario nazionale; le altre materie che la legislazione rinvia espressamente al livello nazionale. La contrattazione regionale, invece, può intervenire su tutte le restanti materie. L’ambito di operatività della contrattazione regionale viene dunque definito dalle regole sancite a livello interconfederale nazionale (per cui non può definirsi integrativa).

Gli accordi interconfederali dell’artigianato contengono importanti impegni per quanto riguarda la riduzione del numero dei contratti collettivi, a partire dalla tornata contrattuale 2010-2012, da 16 CCNL di categoria a 9 CCNL d’Area, in vista della definizione futura di tre sole aree contrattuali: Trasporti, Costruzioni e Artigianato in generale. I CCNL d’Area sono i seguenti: Meccanica, Tessile-Moda, Chimica-Ceramica, Alimentazione-Panificazione, Legno-Lapidei, Comunicazione, Servizi, Costruzioni e Autotrasporto. Sarà dunque su questi che ci concentreremo nell’analisi del sistema bilaterale artigiano¹⁰.

Il sistema bilaterale artigiano si costituisce in una serie di organismi paritetici preposti a specifici settori di intervento:

EBNA, con le sue ramificazioni territoriali, che si occupa della fornitura di servizi e prestazioni di carattere mutualistico agli aderenti (imprese e lavoratori regolarmente iscritti);

Fonte, Fondo di previdenza complementare;

Sanarti, Fondo di assistenza socio-sanitaria integrativa;

OPNA, con le sue ramificazioni territoriali, organismo paritetico per la sicurezza;

Fondartigianato, fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua;

FSBA, fondo di solidarietà bilaterale che interviene a favore dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane iscritte a EBNA con prestazioni di sostegno al reddito.

Le decisioni in merito a costituzione, compiti, funzionamento e governance degli organismi bilaterali sono assunte tramite accordi interconfederali tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claii e Cgil, Cisl, Uil.

⁹ Rispettivamente “Accordo interconfederale 21 novembre 2008. Linee guida per la riforma del sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali, e della bilateralità nel comparto artigiano” sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claii e Cisl e Uil e “Accordo interconfederale applicativo dell’intesa 21 novembre 2008 sul sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali, e della bilateralità nel comparto artigiano” sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claii e Cisl e Uil.

¹⁰ Cfr. “Accordo Interconfederale per la semplificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nell’artigianato e sui settori scoperti” (28 settembre 2009) sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claii e Cisl e Uil.

Tabella 1.3 - la strutturazione del modello bilaterale nel settore artigiano

Ccnl	Ente bilaterale nazionale	Previdenza complementare	Sanità integrativa	Fondo paritetico interprofessionale per la formazione e continua	Organismo paritetico sicurezza	Fondi sostegno al reddito
Macro-aree: Meccanica; Tessile-Moda; Chimica- Ceramica; Agro- alimentare; Legno-Lapidei; Comunicazione; Servizi; Autotrasporto	Ebna	Fonte	Sanarti	Fondartigiano	Opna, organismo nazionale paritetico per la sicurezza e sue diramazioni territoriali, Opra e Opta	Fsba, Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo

Con l'accordo del 30 giugno 2010¹¹, Confartigianato, Cna, Clai e Cgil, Cisl e Uil hanno definito, a livello nazionale, un compiuto sistema di contribuzione alla bilateralità. Con tale atto il settore artigiano è risultato il primo a dare concretezza a un modello di bilateralità che sfrutti in pieno tutte le potenzialità ad esso attribuite dallo stesso legislatore.

Secondo tale modello i destinatari del sistema bilaterale devono essere tutte le imprese, aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria, così da dare vita a un sistema di contribuzione e finanziamento teso ad evitare fenomeni di *dumping* contrattuale. Alla base di ciò, l'idea che le prestazioni erogate dagli enti bilaterali vadano intese come prestazioni di welfare contrattuale indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria. L'impresa che aderisce alla bilateralità assolve, con la contribuzione a favore dell'ente, agli obblighi in materia nei confronti dei lavoratori; l'impresa che sceglie di non aderire al sistema bilaterale, esercitando il proprio diritto costituzionale alla libertà sindacale negativa, dovrà corrispondere ai propri lavoratori un'erogazione diretta di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli enti bilaterali¹².

Un ulteriore elemento di novità assorbito dal settore Artigiano è poi quello riguardante l'applicazione della legge 92/2012 che ha istituito i Fondi di solidarietà, con lo scopo di assicurare una tutela integrativa rispetto alle prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro o ai trattamenti di integrazione salariale ai lavoratori delle imprese operanti in settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale. La normativa prevede inoltre che per i settori e le tipologie di datori di lavoro non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale e per i quali non siano stati stipulati accordi o contratti collettivi volti all'attivazione di Fondi di solidarietà di settore, a partire dal 1° gennaio 2014 intervenga il Fondo di solidarietà residuale (FSR) costituito dall'INPS.

Nel settore dell'artigianato è stato così costituito in data 26 marzo 2014 il Fondo di solidarietà bilaterale

¹¹ "Atto di indirizzo sulla bilateralità" sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

¹² Secondo il verbale del comitato esecutivo dell'Ebna del 12 maggio 2010, che è parte integrante del citato atto di indirizzo sulla bilateralità: «a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, che sarà escluso dalla base di calcolo del TFR, dovrà essere erogato con cadenza mensile al lavoratore». È questa l'impostazione che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha definitivamente accolto con la circolare n. 43/2010.

alternativo dell'artigianato (FSBA).¹³

In seguito alla 92/2012 si è così proceduto a universalizzare la tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro superando l'utilizzo della concessione in deroga degli ammortizzatori sociali. Ciò comporta un consolidamento del modello bilaterale per cui le parti sociali possono rendere gli enti bilaterali strumenti di erogazione di trattamenti di integrazione al reddito a beneficio di tutti i lavoratori del comparto, vincolando i datori in esso operanti. Il principio è quello della contrattualizzazione di prestazioni di welfare ritenute indispensabili.

1.2.2 Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali

Entriamo ora nel vivo dell'osservazione delle prestazioni offerte dagli enti bilaterali territoriali, distinguendo quanto fa capo al livello nazionale, quanto a quello regionale e quanto è proprio di ogni singolo ente. Occorre a tal proposito cominciare guardando quali sono le prestazioni di competenza dell'ente nazionale EBNA, definite dal suo Statuto e suddivise per comodità in due macro-aree.

	Governance	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL
Ebna Costituito il 6 febbraio 1995 da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil	<p>Coordinare, promuovere e sostenere il sistema bilaterale dell'artigianato (funzioni di indirizzo e controllo, rappresentanza, erogazione servizi, raccolta ed elaborazione dati, monitoraggio).</p> <p>Formazione e aggiornamento amministratori enti bilaterali.</p> <p>Segreteria tecnica.</p> <p>Gestione di fondi nazionali derivanti da accordi o intese interconfederali, intercategoriale o categoriali.</p>	<p>Promuovere le attività convegnistiche e di diffusione.</p> <p>Curare la realizzazione di pubblicazioni, manuali, studi e ricerche su materie di interesse del sistema artigiano.</p> <p>Organizzare un sistema informativo nazionale, al fine di offrire informazioni alle Parti costituenti e ai soggetti negoziali ai vari livelli.</p>

Più complessa è l'analisi delle attività svolte a livello territoriale. Gli Enti Bilaterali Territoriali (Ebt) sono 21, costituiti in tutte le Regioni e nelle due Province Autonome di Trento e Bolzano. In ottica di sintesi l'alveo delle prestazioni da essi fornite si può articolare in cinque macro-aree.

	Sostegno alle politiche del lavoro	Monitoraggio, informazione e osservazione del mercato del lavoro	Mutuo soccorso	Formazione	Salute e sicurezza
Enti bilaterali territoriali	Sostegno al reddito nei casi di crisi occupazionale e produttiva.	Indagini e ricerche sul comparto artigiano.	Contributi e sussidi per istruzione/scolarità.	Formazione professionale indirizzata a specifici target o	Formazione e informazione in materia. Finanziamento della

¹³ In materia si sono succedute una serie di intese tra cui l' "Accordo interconfederale 31 ottobre 2013. Istituzione Fondi di solidarietà bilaterale ai sensi dell'art.3, comma 14, legge n. 92/2012" sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil e l' "Accordo interconfederale 29 novembre 2013 applicativo dell'accordo interconfederale 31 ottobre 2013 per la definizione delle risorse per l'avvio del Fondi di solidarietà bilaterale alternativo dell'Artigianato (FSBA)" sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

	Incentivi economici alle imprese per favorire l'occupazione; per sostegno o adeguamento di siti produttivi. Sostegno economico per calamità naturali/eventi imprevisi/imprevedibili		Previdenza e assistenza sanitaria. Sostegno alla persona e alla famiglia.	a carattere trasversale. Tirocini e stage. Servizi per facilitare i contratti di apprendistato	funzione del Rappresentante per la sicurezza (RIs). Interazione con gli Organismi paritetici territoriali.
--	---	--	---	--	--

Fanno capo al livello nazionale le prestazioni relative al sostegno al reddito in occasione di crisi occupazionale e produttiva per cui i lavoratori hanno maturato il diritto all'ASPI e le provvidenze relative ai contratti di solidarietà. Il resto dei servizi dipende dalla contrattazione regionale di riferimento.

Dopo un'analisi delle prestazioni offerte da ognuno dei 20 enti bilaterali analizzati emerge come siano numerosi anche i servizi offerti alle aziende, e non solo dunque ai lavoratori. Il 65% degli enti offre contributi per l'incremento e il mantenimento occupazionale (tra cui 5 enti per l'assunzione di apprendisti, 7 per l'attivazione di contratti a tempo indeterminato, 3 per la trasformazione dei tempi determinati in tempi indeterminati e 3 per l'assunzione di lavoratori facenti parte di categorie a rischio). Si distinguono i casi dell'ente veneto EBAV, che offre anche contributi alla nuova imprenditoria giovanile e per l'attivazione di stages in area ICT, e di quello campano EBAC che offre contributi per il passaggio generazionale in azienda. Circa la metà degli enti poi offre contributi per l'adattamento degli impianti e l'acquisto di macchinari e attrezzature, ma c'è anche attenzione all'innovazione tecnologica, in due casi, l'ente emiliano EBER e quello campano EBAC, vengono offerti contributi per misure atte al contenimento energetico. Quasi tutti gli enti (15 su 20) prevedono esplicitamente dei contributi per il ripristino delle attività in seguito a eventi eccezionali e/o calamità naturali, mentre in 5 offrono anche misure di vero e proprio sostegno al credito. Tra le misure più presenti, inoltre, contributi per l'acquisizione di certificazioni di qualità non obbligatorie per legge (10 enti) e, nel caso di 5 enti, per la promozione dei prodotti (3 menzionano apertamente l'internazionalizzazione).

Per quanto riguarda i lavoratori, tra le prestazioni più offerte troviamo, per l'*Ambito indennità, trasferimenti monetari, permessi retribuiti*, l'integrazione dell'indennità contrattuale per maternità facoltativa (in quasi tutti gli enti) e le indennità relative all'anzianità aziendale (in 8 enti). Interessante la scelta veneta di offrire anche contributi per la sospensione dal lavoro in seguito al ritiro della patente e quella pugliese di offrire un contributo per il passaggio al contratto part-time in seguito alla nascita di un figlio. Per l'*Ambito Mutualità e assicurazioni*, quello che più caratterizza l'essenza degli enti bilaterali, si rileva un grande utilizzo dei contributi relativi alla riduzione/sospensione dell'attività lavorativa in seguito a eventi eccezionali/calamità (presenti in tutti gli enti). Per l'*Ambito sostegno al potere d'acquisto*, molto presenti le misure relative al contributo per la retta degli asili nido (11), assegni scolastici (13), borse di studio (5). Interessanti il caso emiliano, in cui sono presenti anche contributi per i campi estivi dei figli e ticket per i trasporti e quello di Bolzano che offre contributi per le attività extra-scolastiche in genere. Per quanto riguarda l'*Ambito formazione*, oltre a quanto offerto con la collaborazione di Fondartigianato, troviamo contributi per il diritto allo studio (3) e, in due casi (quello veneto e sardo), anche corsi di lingua italiana per stranieri.

1.3 Il settore delle Costruzioni

1.3.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore

Il sistema bilaterale del settore edile è quello che vanta l'origine più antica: le prime casse edili risalgono infatti già al Primo dopoguerra¹⁴. Si tratta di un settore interessato da dispersione produttiva, frammentazione del sistema imprenditoriale, instabilità occupazionale, da cui deriva una certa difficoltà nello svolgimento dei processi negoziali. Inizialmente la necessità è stata quella di offrire ammortizzatori sociali, totalmente assenti, ai lavoratori del settore, ma in seguito anche quella di promuovere la sicurezza e di combattere la concorrenza sleale e il lavoro sommerso.

Il sistema bilaterale artigiano si costituisce in una serie di organismi paritetici preposti a specifici settori di intervento:

il sistema delle Casse Edili, coordinate a livello nazionale da Cnce, per la gestione degli istituti contrattuali e l'erogazione agli aderenti di prestazioni mutualistiche extracontrattuali;

il sistema delle Scuole Edili e dei Formedil Regionali, coordinati a livello nazionale da Formedil Nazionale, per la formazione professionale;

il sistema dei Comitati Paritetici Territoriali (Cpt), coordinati a livello nazionale da Cncpt, per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

per la previdenza complementare i fondi Prevedi, per gli assi contrattuali Industria e Artigianato; Fondapi, per l'asse Pmi; Cooperlavoro, per l'asse Cooperazione;

per l'assistenza sanitaria integrativa, gli assi contrattuali Industria e Artigianato prevedono l'Edilcard istituita dalla Cnce e finanziata dalle Casse Edili.

Le decisioni in merito a costituzione, compiti, funzionamento e governance degli organismi bilaterali derivano da una serie di contratti collettivi afferenti agli assi dell'Industria, dell'Artigianato, della Pmi e della Cooperazione. In particolare:

Ccnl per i dipendenti delle imprese edili ed affini, sottoscritto da Ance (Confindustria) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil;

Ccnl per i dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini, sottoscritto da Anaepa-Confartigianato, Cna-Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Clai e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil;

Ccnl per gli addetti alle piccole medie industrie edili ed affini, sottoscritto da Confapi-Aniem e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil;

Ccnl per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini, sottoscritto da Ancpl-Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Produzione e Lavoro e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

Gradualmente, attraverso la sottoscrizione di accordi e specifiche intese, si è avviato un processo di unificazione a livello organico e funzionale rispetto ai quattro assi contrattuali.

¹⁴ La prima cassa edile, la Cassa per i sussidi di disoccupazione involontaria per gli operai edili, operativa nella provincia di Milano, risale al 1919.

Tabella 1.4 - la strutturazione del modello bilaterale nel settore delle Costruzioni

Ccnl	Ente bilaterale nazionale	Previdenza complementare	Sanità integrativa	Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua	Organismo paritetico sicurezza
Ccnl per i dipendenti delle imprese edili ed affini sottoscritto da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili (Cnce)/ casse edili provinciali.	Prevedi	Edilcard	Formedil nazionale/ Formedil provinciali/ Scuole edili provinciali	Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT)/ Comitati paritetici territoriali.
Ccnl per i dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini sottoscritto da Anaepa-Confartigianato, Anse-Cna, Assoedili-Cna, Fiae-Casartigiani, Clai e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil					
Ccnl per gli addetti alle piccole medie industrie edili ed affini sottoscritto da Aniem-Confapi e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil		Fondapi			

Ccnl per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini sottoscritto da Ancpl-Legacoop, Federlavoro e Servizi-Coopcooperativ e, Agci-Produzione e Lavoro) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.		Cooperlavoro			
---	--	--------------	--	--	--

In generale, si rileva il trasversale accordo delle parti sociali nel promuovere e realizzare un processo di razionalizzazione del modello volto a contenerne i costi e ottimizzarne le risorse, così come nell'uniformare servizi e prestazioni resi agli aderenti sul territorio nazionale. L'attuale configurazione è il frutto di un processo storico che affonda le proprie radici in esperienze maturate a livello territoriale, per poi prevederne una generalizzazione grazie alla contrattazione collettiva.

L'avvio del sistema è avvenuto anche sotto l'impulso della legislazione nazionale che, con la legge 109/1994¹⁵, ha introdotto il principio di reciprocità fra le casse edili afferenti ai diversi assi contrattuali. Tale principio è stato ribadito dal Codice degli appalti, adottato con il decreto legislativo n.163/2003¹⁶, che circoscrive la legittimazione al rilascio del Durc alle sole casse edili originate da CCNL sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative e che applicano il principio di reciprocità.

Per gli assi Artigianato e Industria, la prima intesa in applicazione della legge è stato il *Protocollo d'Intesa sulla reciprocità* sottoscritto il 18 dicembre 1998 da Ance, Anaepa-Confartigianato, Anse-Assoedili/Cna, Fiae-Casartigiani, Claa e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil. Con l'Accordo nazionale del 19 maggio 2000 l'impegno è quello di promuovere la definizione degli accordi locali attuativi del sistema unitario da parte delle rispettive organizzazioni territoriali ed approvare lo Statuto-tipo delle Casse Edili. Nel 2014, in allegato al CCNL, troviamo il *Protocollo sugli organismi bilaterali*, in cui le parti auspicano la costituzione di un unico ente nazionale che assuma le funzioni attualmente svolte da Cnce, Formedil e Cncpt. Si prevede che ogni cassa edile predisponga un piano di aggregazione a livello interprovinciale e/o regionale, soprattutto in ottica di diminuzione dei costi. In ambito di welfare integrativo, il Protocollo mira ad armonizzare i servizi resi, riconoscendo la necessità di offrire una copertura uniforme per quanto concerne l'assistenza sanitaria integrativa e prevedendo che le parti possano definire ulteriori prestazioni a carattere assistenziale, privilegiando borse di studio e rimborsi per le spese scolastiche e l'acquisto di indumenti e calzature da lavoro.

Per l'asse della Cooperazione, con l'accordo 20 gennaio 2000 si è definita la disciplina di riconoscimento della

¹⁵ Recante "Legge Quadro in materia di lavori pubblici"

¹⁶ Recante "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE"

reciprocità, da applicarsi alle prestazioni di Ape, ordinaria e straordinaria. Il *Protocollo di Intesa sugli Enti Bilaterali*, del 2010, avvia poi una regolamentazione unitaria del sistema e ribadisce la necessità di una politica unitaria del settore, pur confermando la reciproca autonomia dei contratti collettivi di riferimento. Il 24 gennaio 2014, Anaepa-Confartigianato Edilizia, Cna Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Dipartimento Edile Clai e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil hanno allegato al CCNL un *Protocollo sulla Bilateralità*, che contiene linee guida per razionalizzare il sistema. Tra le prescrizioni: l'individuazione del livello regionale come quello ottimale per l'intervento degli enti bilaterali, prevedendo la possibilità di estendere l'operatività degli enti esistenti ad aree limitrofe, anche interregionali; la necessità di concentrare in un unico organismo sul territorio le funzioni inerenti la formazione e la sicurezza; la promozione di una maggiore collaborazione tra i diversi enti territoriali, anche prevedendo un'aggregazione tra casse edili a livello regionale. Le parti hanno inoltre ritenuto necessario e improrogabile un coordinamento delle norme inserite nei diversi contratti, relative alla bilateralità, individuando nel Comitato per la Bilateralità il soggetto deputato a favorire il processo¹⁷.

1.3.2 Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali

Il settore edile è stato il primo a dotarsi di strumenti organizzativi gestiti in maniera paritetica da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, da cui deriva una certa "maturità" del modello. Gli enti bilaterali rivestono infatti una pluralità di funzioni che vanno ben oltre la gestione degli ammortizzatori sociali e della formazione come avviene in altri settori e comparti. In particolare:

l'emissione del DURC; documento unico di regolarità contributiva, ovvero l'attestazione dell'assolvimento, da parte dell'impresa, degli obblighi legislativi e contrattuali nei confronti di INPS, INAIL e Cassa Edile. Il DURC serve per tutti gli appalti e subappalti di lavori pubblici, per i lavori privati soggetti al rilascio della concessione edilizia o alla DIA, per le attestazioni SOA;

l'obbligo per tutti i lavoratori al primo ingresso nel settore della frequenza di un corso di formazione professionale e sicurezza presso la scuola edile di riferimento;

la consulenza tecnica erogata dal CPT direttamente nei cantieri, con il RLST istituito e sostenuto a totale carico del settore.

Il Modulo Unico Telematico (M.U.T.), messo a disposizione da CNCE per consentire la trasmissione delle denunce periodiche, tramite la rete internet, alle singole Casse Edili aderenti.

Volendo entrare nel merito delle prestazioni offerte dagli enti bilaterali di riferimento, distinguendo tra quanto offerto a livello nazionale e quanto sul territorio, vedremo come il sistema bilaterale edile è piuttosto complesso, con confini ben delimitati.

¹⁷ Il *Comitato per la Bilateralità* è stato istituito ai sensi della Convenzione 15 aprile 2004 tra le parti sociali riconducibili ai quattro assi ed ha poteri di gestione, indirizzo e controllo della Banca dati nazionale delle imprese irregolari e definisce regole, criteri e modalità per il rilascio del Durc.

	Governance	Monitoraggio, informazione e osservazione del mercato del lavoro	Mutuo soccorso	Formazione	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
CNCE nel 1983 da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	Indirizzare, controllare e coordinare l'attività delle Casse Edili. Proporre alle Associazioni nazionali uno schema di convenzione con Organismi e Istituti che interagiscono con le Casse Edili. Verificare la situazione delle prestazioni collaterali effettuate dalle casse edili	Relazionare semestralmente le Parti Sociali sullo stato del sistema nazionale paritetico delle Casse Edili. Svolgere la funzione di Osservatorio, per rilevare e analizzare le caratteristiche del settore e fornire supporto conoscitivo per il sistema di concertazione	Erogare trattamenti di assistenza sanitaria integrativa a favore di lavoratori e datori di lavoro aderenti, attraverso la Edilcard.	Realizzare strumenti di formazione e informazione dei Direttori e del personale delle Casse Edili	Esaminare i criteri e le modalità in materia di certificazione di regolarità contributiva. Progettare un sistema informatico nazionale, articolato su base territoriale, per la creazione di una Banca Dati nazionale delle imprese irregolari

	Sostegno alle politiche del lavoro	Mutuo soccorso	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
Casse edili (provinciali)	Erogare prestazioni di sostegno al reddito per gli apprendisti in caso di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa riconducibile a eventi meteorologici. Gestire gli istituti contrattuali della gratifica natalizia e ferie, dell'anzianità professionale edile e del contributo integrativo per malattia, infortunio sul lavoro e malattie professionali. Erogare un'integrazione, fino a concorrenza della retribuzione, dei trattamenti Inps e Inail in caso di malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale	In base a contrattazione collettiva regionale di riferimento: prestazioni di natura assistenziale o sanitaria.	Rilasciare il Documento Unico di Regolarità Contributiva (Durc) e procedere all'accertamento della congruità contributiva dell'impresa

Il welfare contrattuale del settore edile è per sua natura “decentrato”, ovvero primariamente gestito dalle casse edili che, per obblighi contrattuali, assolvono tutte a una serie di funzioni:

la gestione e liquidazione dell'accantonamento della gratifica natalizia degli operai edili, incluso quanto maturato durante l'eventuale assenza per malattia o infortunio;

l'integrazione salariale per malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale;

la gestione dell'Anzianità Professionale Edile Ordinaria degli operai edili (APE), dell'Anzianità Professionale Edile Straordinaria degli operai edili che vanno in pensione (APE pensione) e l'erogazione dell'Anzianità Professionale Edile per i lavoratori deceduti o invalidi;

la distribuzione degli indumenti da lavoro;

l'integrazione salariale (CIG) per i lavoratori apprendisti in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici;

l'erogazione del TFR.

Questo per quanto riguarda quelli che sono servizi e prestazioni ordinari. Si è poi proceduto a un'analisi di dettaglio di quanto offerto dalle singole casse edili sul territorio (ne abbiamo contate 98). Per l'*Ambito Indennità, trasferimenti monetari, permessi retribuiti*, risultano molto diffusi i sussidi alle famiglie con obblighi di cura verso figli disabili (35%) e sono presenti nella quasi totalità delle casse analizzate contributi in seguito a eventi luttuosi (assegni funerari e indennità agli eredi del lavoratori, indennità al lavoratore in caso della dipartita di un familiare e in tre casi addirittura dei contributi per sostenere le spese di viaggio in caso di funerali fuori dal territorio di riferimento). Diffusissimi anche i premi matrimoniali (44%) e quelli per la nascita di un figlio (31%), ma anche i premi per i giovani al primo ingresso in cantiere (28%, spesso legati alla frequenza di almeno un corso presso la cassa edile di riferimento). Rarissime, indubbiamente per le caratteristiche della forza lavoro del settore, le misure rivolte alla maternità e ai congedi parentali. Tra i casi meno frequenti invece segnaliamo un contributo in caso di rioccupazione seguente al periodo militare presso la cassa di Bergamo, contributi in caso di trasferimento del nucleo familiare per motivi di lavoro del capofamiglia (Ascoli Piceno e Pesaro), un premio in caso nel corso dall'anno si siano fatte poche assenze per malattia (Ancona). Per l'*Ambito Mutualità e assicurazioni*, la misura più presente, oltre a quanto previsto obbligatoriamente dal CCNL, è quella relativa al contributo per la sospensione del rapporto di lavoro in seguito alla chiusura della attività (9%). Si presenta come un tratto distintivo del settore anche l'ambito del sostegno al credito (tramite la sottoscrizione di convenzioni con banche sul territorio nel 4% dei casi), il contributo all'acquisto della prima casa (6%) e, su praticamente tutti i territori, sussidi e contributi in caso di particolare disagio conclamato, da valutare caso per caso. Per l'*Ambito Sostegno al potere d'acquisto*, predominano i contributi per le spese sanitarie (oltre a quanto già previsto da Edilcard), soprattutto per quanto concerne l'acquisto di protesi sanitarie e le cure termali (39%). Forte è anche tutto l'ambito riguardante l'attenzione ai figli: nella totalità dei territori sono infatti presenti interventi per il sostegno allo studio: assegni scolastici (52%), borse di studio (48%), buoni libro (21%), ma anche contributi per la vacanze estive (32%). Segnaliamo il caso di Firenze, che prevede assegni scolastici per i figli dei dipendenti stranieri che studiano nel paese di origine. Per l'*Ambito Formazione*, le casse edili si appoggiano al sistema integrato delle scuole edili, da cui derivano pochi interventi sul campo: segnaliamo solo la pratica di offrire assegni scolastici a quei lavoratori che seguono un percorso scolastico universitario o secondario (12%).

1.4 Il settore dei Servizi

1.4.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore

All'interno del variegato settore dei Servizi, faremo rientrare le attività economiche e produttive sancite da Istat come ad esso appartenenti secondo la classificazione Ateco 2007, ovvero le attività di: trasporto e magazzinaggio; alloggio e di ristorazione; informazione e comunicazione; legate alle tecnologie dell'informatica e agli altri servizi di informazione; finanziarie e assicurative; immobiliari; professionali, scientifiche e tecniche; di noleggio; le agenzie di viaggio; i fornitori di servizi di supporto alle imprese; legate al mondo dell'istruzione, alla sanità e all'assistenza sociale; artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; le attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale; legate alla produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze. Come facilmente immaginabile vi trovano applicazione molteplici contratti collettivi, a seconda dell'attività svolta e dell'appartenenza al comparto di lavoro, ad esempio se pubblico o privato. Ogni contratto collettivo origina appositi enti bilaterali e istituti di welfare contrattuale.

Analizzeremo i comparti individuati come più significativi in quanto vi risultano presenti enti bilaterali di livello nazionale: Aziende Termali; Dipendenti da Proprietari di Fabbricati; Agenti Immobiliari; Lavoro Domestico; Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi; Studi Professionali; Vigilanza Privata; Panificazione (sono in fase di costituzione Ebincoop per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa e Ebinafap per i dipendenti delle farmacie private).

Tabella 1.5 - Enti bilaterali attivi nel settore Servizi per derivazione contrattuale

Ccnl	Ente bilaterale nazionale	Previdenza complementare	Sanità integrativa	Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua
Ccnl per i Dipendenti da Proprietari di fabbricati, sottoscritto da Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil,	Ebinprof	Fonte	Cassa Portieri	Forte
Ccnl per dipendenti da Agenti immobiliari mandatarie professionali a titolo oneroso e mediatori creditizi sottoscritto da Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	Ebnaip	Fonte		
Ccnl per i Lavoratori	Ebiterme	Fonte		Fondimpresa

Dipendenti delle Aziende Termali sottoscritto da Federterme e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.				
Ccnl sulla Disciplina del Rapporto di Lavoro Domestico sottoscritto da Fidaldo (Confedilizia), Domina e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Federcolf	Ebincolf		Cassa Colf.	
Ccnl per il Personale Dipendente da Imprese Esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi sottoscritto da Fise-Anip, Legacoop Servizi, Federlavoro - Confcooperative, Agci Servizi, Unionservizi-Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil	Onbsi	<p>Previambiente, per i lavoratori delle aziende aderenti a Fise;</p> <p>Fondapi, per i lavoratori delle aziende aderenti a Confapi;</p> <p>Cooperlavoro, per i lavoratori delle imprese cooperative.</p>	Fondo Asim	
Ccnl per il Personale Dipendente da Imprese di Pulizia, di Disinfestazione e Servizi Integrati/Multiservizi sottoscritto da Fnip-Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil	Ebinas	Fonte	Fondo Est	
CCNL per i Dipendenti degli Studi Professionali sottoscritto da Consilp-Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil CCNL per i Dipendenti degli Studi Professionali	Ebipro	Fonte	Cassa Cadiprof	Fondoprofessioni

sottoscritto da Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil CCNL per i Lavoratori Dipendenti dagli Studi Professionali Tecnici e Società Operanti nel Settore sottoscritto da Confedertecnica e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.				
Ccnl per dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari sottoscritto da Assiv (Confindustria), Legacoop Servizi, Confcooperative, Agci-Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl,	Ebinvip	Fonte, per lavoratori dipendenti da imprese dell'industria Cooperlavoro, per lavoratori dipendenti da imprese cooperative	Fasiv Cassa Quas, per i quadri	
Ccnl per dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, sottoscritto da Assicurezza-Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl	Ebnter Enti bilaterali territoriali	Fonte	Fasiv Cassa Quas, per i quadri	

1.4.2 Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali

Tra gli enti che presentano una rete territoriale, riconosciamo solo OBNSI ed EBINVIP (per quanto riguarda servizi e prestazioni offerti dal livello nazionale cfr. Allegato 1).

Per quanto concerne OBNSI, si segnalano tre organismi bilaterali territoriali: OBSI Torino, OBSI Milano e OBT Lazio. In tutti e tre casi gli enti si occupano di iniziative di formazione e qualificazione professionale, ma anche di predisporre attività di controllo sugli appalti di servizi, lotta al lavoro sommerso, verifica della regolarità contributiva, del rispetto del CCNL, della regolamentazione del subappalto, della sicurezza sul lavoro.

EBINVIP presenta una rete di sette enti bilaterali territoriali regionali (Ebiver Emilia Romagna, Ebitev Lazio, Ebiv Lombardia, Ebivmo Molise, Ebiv Toscana, Ebivev Veneto, Ebivab Abruzzo) con compiti in relazione alla promozione di iniziative di formazione e riqualificazione professionale, supporto agli Organismi Paritetici Territoriali e alle Commissioni Paritetiche Regionali, verifica della corretta applicazione della contrattazione collettiva ai fini del rilascio, da parte di EBINVIP, della certificazione liberatoria, rilascio del parere di conformità in materia di apprendistato. In particolare, in relazione a quanto offerto ai lavoratori, si segnalano interventi nel campo delle: *Indennità, trasferimenti monetari, permessi retribuiti* con l'erogazione di un contributo per i figli portatori di invalidità, di un assegno per la natalità e di un contributo per i lavoratori che

hanno superato il periodo di comporta per malattia (Ebiv Lombardia offre anche un contributo ai lavoratori che sono stati licenziati per il superamento di tale periodo); e del *Sostegno al potere d'acquisto* con l'assegnazione di premi di laurea per i lavoratori o i loro figli, di buoni libro (per quanto riguarda Ebivev Veneto) e di contributi per spese sanitarie e/o protesi.

1.5 I settori Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS) e Turismo

1.5.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore

Il sistema bilaterale in questi settori è ben strutturato sui due livelli: gli enti territoriali, che si occupano principalmente di formazione e qualificazione professionale, e quello nazionale, che ha funzioni di coordinamento e analisi del mercato. Le prestazioni degli enti sono molto indirizzate all'attivazione di Osservatori, all'analisi dei fabbisogni formativi, all'incontro tra domanda e offerta di lavoro e alla promozione della formazione, in un intreccio tra politiche attive e passive che molto dipende dalle caratteristiche di un mercato del lavoro in cui è alta la variabilità della domanda da parte delle imprese.

La rete territoriale è molto diffusa anche per l'applicazione di una disciplina di favore: gli enti territoriali rilasciano parere obbligatorio di conformità per l'apprendistato e le aziende devono comunque versare un'integrazione mensile ai lavoratori in busta paga.

Il modello si presenta per forza di cose variegato e complesso: si tratta infatti di settori che ricomprendono al loro interno svariate tipologie di imprese e lavoratori. In generale, si può riconoscere come siano presenti tutte quelle caratteristiche che hanno portato il nostro sistema a sviluppare un modello di relazioni tra le parti partecipativo e attento al territorio, se non altro per evitare che le relazioni sindacali avvengano solo nei momenti, isolati, di rinnovo contrattuale. Il mercato del lavoro si caratterizza per un dato occupazionale molto frastagliato e disomogeneo e per la difficoltà di accesso agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge (soprattutto a causa del dato dimensionale delle imprese).

Un caso a parte è quello del settore della Panificazione, che abbiamo inserito qui, ma che si presenta un settore trasversale (tra Artigianato, Industria e TDS)¹⁸.

Tabella 1.6 - Enti bilaterali attivi nei settori TDS e Turismo per derivazione contrattuale

Ccnl	Ente bilaterale nazionale	Previdenza complementare	Sanità integrativa	Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua
CCNL per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al dettaglio minuto di pane, generi alimentari e vari	Ebipan	Alifond	Fonsap	Fonter
Ccnl per i dipendenti da	Ebinter	Fonte	Fondo Est	Forte

¹⁸ Per una analisi dettagliata del settore e del relativo modello di bilateralità cfr. par. 2.3.4.

aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;			Cassa Quas	Quadrifor (per i quadri)
Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi sottoscritto da Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	Ebnter	Fonte	Aster Cassa Quas	Fonter Quadrifor
CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo sottoscritto da Assocamping, Asshotel, Assoviaggi, Fiba, Fiepet e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	EBN	Fonte	Aster Cassa Quas	Fonter Quadrifor
CCNL Turismo sottoscritto da Federalberghi, Faita e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs-Uil	EBNT	Fonte	Fondo Est Cassa Quas	Fonter Quadrifor
CCNL per i dipendenti delle Aziende dell'Industria Turistica sottoscritto da Federturismo e Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl e UilTucs-Uil	EBIT	Fonte	Fontur Cassa Quas	Fondimpresa

Uno dei primi accenni alle potenzialità della bilateralità nel settore risale al *Patto per il lavoro nel terziario, distribuzione e servizi* del 23 giugno 2009 (Confcommercio) e 25 giugno 2009 (Confesercenti) con i quali la grave situazione di crisi del Terziario è stata affrontata attraverso percorsi negoziali che hanno avuto come obiettivo quello di salvaguardare l'occupazione e il patrimonio della professionalità degli addetti. Ciò attraverso l'attivazione degli strumenti di gestione della crisi previsti dalla normativa: CIG, CIGS, contratti di solidarietà, riduzione dell'orario di lavoro, anche nelle aziende con meno di 16 addetti, e il ricorso agli enti bilaterali per l'erogazione di strumenti di sostegno al reddito ai lavoratori esclusi dalle precedenti misure.

Nel 2014 Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil hanno poi raggiunto l'*Accordo Interconfederale sulla governance della Bilateralità*, che fissa linee guida e principi per avviare una fase di riorganizzazione, rilancio e innovazione che favorisca il passaggio a una nuova stagione della bilateralità, soprattutto rivedendo il sistema delle regole che ne stanno alla base. In particolare, si auspica il sostegno a quanto già consolidato evitando l'eccessiva proliferazione di enti. Tali linee guida vengono recepite con l'*Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi Bilaterali Nazionali e Territoriali*, sottoscritto il 19 marzo 2014 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. In particolare, si intende rafforzare il ruolo dell'ente nazionale Ebinter in ottica di monitoraggio su quelli territoriali (Ebt) attraverso una attività periodica di raccordo e dotandolo di poteri ispettivi sulla regolarità degli esercizi economici degli Ebt, con possibilità di intervento in caso di inadempienza e di segnalazione al Comitato di indirizzo e controllo – dunque alle stesse parti sociali – degli Enti che non rispettano le previsioni dell'accordo e del Ccnl. Gli accordi mettono così in moto un processo di omogeneizzazione, razionalizzazione e spinta all'efficienza delle rispettive reti territoriali, anche prevedendo l'eventuale accorpamento e commissariamento di enti.

1.5.2 Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali

In relazione agli assi contrattuali analizzati contiamo 5 enti bilaterali nazionali (per un'analisi più approfondita di quanto previsto al livello nazionale cfr. Appendice 1) e circa 190 enti territoriali. Nell'analisi si è proceduto a un accorpamento tra i due settori (TDS e Turismo) in quanto i tentativi di razionalizzazione vedono la creazione di enti bilaterali congiunti per i due assi sul territorio (ovvero enti bilaterali regionali e/o provinciali per terziario e turismo insieme).

EBIT conta nove enti bilaterali territoriali (Ebit Campania, EbTL Lazio, Ebit Imperia, Ebit Savona, Ebit Milano, Ebts Sardegna, Ebit Sicilia, Ebit Toscana, Ebit Veneto). Va specificato che presso l'ente bilaterale nazionale è stato costituito un *Fondo sostegno al reddito* per integrare l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS. Gli interventi del Fondo sono altresì destinati all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno i requisiti per accedere alla CIGO o alla CIGS o ad altri ammortizzatori sociali e all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per gli apprendisti.

Tra le prestazioni offerte abbiamo, per l'asse *Indennità, trasferimenti monetari, permessi retribuiti*, assegni funerari (EbTL Lazio); per quello *Sostegno al potere d'acquisto*, convenzioni con attività commerciali (Ebit Milano), carrello della spesa (Ebit Milano, Ebit Veneto) e borse di studio per i figli dei lavoratori (Ebit Veneto). Resta poi il fatto che tutti gli enti territoriali offrono un catalogo di corsi rivolti agli aderenti, gratuitamente o a condizioni di favore.

Arrivando ora agli assi Confcommercio e Confesercenti, come già specificato, si è scelto di accorpare le reti EBINTER e EBNT (asse Confcommercio) e EBTTER e EBN (asse Confesercenti) in quanto, in ottica di razionalizzazione, molti enti provinciali aggregano terziario e turismo anche se resta una gestione separata.

A livello nazionale, i due enti per il Turismo hanno attivato un Fondo sostegno al reddito per le aziende multilocalizzate, offrendo una forma di supporto ai lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendali interessati da periodi di sospensione dell'attività lavorativa. A loro volta, gli enti territoriali provvedono alla stessa funzione per quanto riguarda i dipendenti di aziende monolocalizzate. Gli enti territoriali possono poi essere articolati in unità organizzative, i centri di servizio, coordinate, vigilate e monitorate dal relativo Ebt. I centri di servizio curano la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgono di lavoro extra, o di surroga, o di contratti a termine; assistono inoltre le imprese che ne facciano richiesta per i rapporti di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, del decreto legislativo n. 368/2001 (esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni). Sul territorio, tutti gli enti offrono corsi di formazione a catalogo, gratuitamente o a condizioni di vantaggio, e servizi per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Per l'asse Confcommercio, abbiamo contato 93 enti territoriali per EBINTER e 52 per EBNT (in realtà considerando gli accorpamenti si conta un totale di 111 enti e l'analisi si è svolta su 96 di essi). In relazione all'asse *Indennità, trasferimenti monetari, permessi retribuiti*, poco più del 30% degli enti analizzati offre agli aderenti contributi per l'assistenza a figli disabili; il 25% premi per la natalità; il 22% indennità integrative in caso di superamento del 180imo giorno di malattia; il 16% forme di integrazione per i congedi parentali e la maternità facoltativa. Per l'asse *Mutualità e assicurazioni*, come abbiamo già evidenziato, tutti gli enti del settore Turismo prevedono dei fondi dedicati all'integrazione del reddito per i lavoratori sospesi per cause aziendali (il 20% del totale); circa il 14% prevede contributi in caso di licenziamento e il 10% integrazioni in caso di ricorso alla CIG in deroga. Per il *Sostegno al potere d'acquisto*, il 25% degli enti prevede rimborsi per le spese sanitarie e l'8% convenzioni con attività commerciali e/o per attività culturali/ricreative. In relazione ai temi legati ai figli abbiamo poi un 31% di enti che prevede contributi per la retta dell'asilo nido, un 32% che offre buoni libro, un 18% borse di studio, circa il 15% voucher mensa e il 10% campi estivi. Solo cinque enti, in relazione al tema della conciliazione, offrono dei contributi per l'assistenza domiciliare agli anziani. Tutti gli enti analizzati predispongono un pacchetto di corsi che i lavoratori aderenti possono frequentare

gratuitamente o con condizioni di vantaggio per l'azienda tramite al ricorso al Fondo contrattuale di riferimento; solo 5 però offrono dei contributi per il diritto allo studio per quei lavoratori interessati alla frequenza di scuole secondarie o terziarie.

Per l'asse Confesercenti – EBTER e EBN – si contano 22 enti per il primo e 21 per il secondo (in realtà considerando gli accorpamenti si conta un totale di 24 enti e l'analisi si è svolta su 17 di essi). Per l'asse *Indennità, trasferimenti monetari, permessi retribuiti*, il 23% degli enti offre contributi per le famiglie con figli disabili a carico e integrazioni per il superamento del periodo di comporto per malattia; poco meno (il 18%) integrazioni per i congedi parentali/maternità facoltativa e premi per la natalità. Per quanto riguarda *Mutualità e assicurazioni*, come abbiamo visto, si segnala la presenza di un apposito fondo per i periodi di sospensione dell'attività lavorativa, mentre il 18% degli enti circa offre dei contributi anche in caso di licenziamento. Per il *Sostegno al potere d'acquisto*, circa il 40% degli enti offre rimborsi per le spese sanitarie e contributi per le rette dell'asilo nido; trascurabili tutte le altre voci.

1.6 Industria e dirigenti d'industria

1.6.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore

Il settore industriale, nel suo complesso, ricomprende un'ampia articolazione di CCNL, con la compresenza delle categorie dell'Artigianato, della Cooperazione e delle Costruzioni, oltre all'Industria "in senso stretto", ovvero l'area del manifatturiero.

I CCNL presi in considerazione saranno: Lavanderie Industriali; Alimentare; Panificazione; Metalmeccanica; Orafo-Armentiera; Chimico-Farmaceutica; Minerario-Metallurgica; Vetro; Industrie Ceramiche; Gomma e Plastica; Tessile (Calzaturiera, Giocattoli e Modellismo, Occhialeria, Ombrelli e Ombrelloni, Pelli e Cuoio, Penne e Spazzole, Retifici, Seta, Tessile-Abbigliamento-Moda, Tessili Vari); Legno; Lapidari; Laterizi e Manufatti cementizi; Cemento Calce e Gesso; Energia e Petrolio; Gas-Acqua; Elettrici; Telecomunicazioni.

Il sistema bilaterale si riconduce ai due assi contrattuali di Confapi e Confindustria. Mentre il primo viene definito a livello interconfederale e poi recepito dai CCNL, il secondo viene costituito nei CCNL.

Le prime esperienze di welfare del settore sono state avviate dai due CCNL dei dirigenti (CCNL per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi sottoscritto da Confindustria e Federmanager e CCNL per i Dirigenti e per i Quadri Superiori delle Piccole e Medie Aziende Produttrici di Beni e Servizi sottoscritto da Confapi e Federmanager) attraverso i quali, a partire dalla fine degli anni Settanta, si è strutturato un sistema composito e articolato di tutele, tra cui la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la formazione professionale e continua e l'erogazione di prestazioni mutualistiche per il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati. Gli altri CCNL hanno iniziato a occuparsi di welfare solo a partire dagli anni Novanta, in particolare attraverso iniziative indirizzate verso la previdenza complementare. Il minore interesse verso l'area del mutualismo si può ricondurre alla presenza, nel settore, di tutele pubbliche facilmente accessibili ai lavoratori a carico della fiscalità generale (pensiamo alla CIG).

Negli ultimi anni le parti sociali si sono impegnate più che altro nell'estensione della previdenza complementare ai comparti che ne erano ancora privi e nell'ampliamento delle tutele legate ai campi dell'assistenza sanitaria e della formazione continua (la legge 388/2000¹⁹ ha dotato il settore di due Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, Fondimpresa, costituito il 18 gennaio 2002 da

¹⁹ Recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)".

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil e Fapi-Fondo Formazione Pmi, costituito il 12 luglio 2002 da Confapi e Cgil, Cisl, Uil). Nello stesso periodo sono nati i primi enti bilaterali di settore, prioritariamente volti ad erogare servizi consulenziali alle imprese e formazione professionale ai lavoratori, e a svolgere attività di studio e ricerca nel comparto.

Solo in pochi casi tali enti vengono chiamati ad erogare prestazioni strettamente mutualistiche. Il sostegno al reddito ai lavoratori in difficoltà tende ad essere garantito attraverso specifici Fondi affidati alla gestione separata di enti esistenti (ad esempio il Fondo per il sostegno alla paternità e alla maternità gestito da Fasie o il Fondo di sostegno al reddito gestito da Enfea).

Tabella 1.7 - Organismi bilaterali attivi nel settore Industria per derivazione contrattuale

Ccnl	Ente bilaterale nazionale	Previdenza complementare	Sanità integrativa	Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua
Asse Confindustria				
Alimentare		Alifond	Fasa Cassa Rischio Vita	Fondimpresa
Cemento, calce e gesso		Concreto		Fondimpresa
Chimico-farmaceutica		Fonchim	Faschim	Fondimpresa
Energia e petrolio		Fondenergia	Fasie	Fondimpresa
Elettrici		Fiprem Fopen Pegaso		
Gas-Acqua		Fondenergia Pegaso	Fasie	
Gomma Plastica		Gomma Plastica		Fondimpresa
Lapidei		Arco		Fondimpresa
Laterizi e manufatti cementizi		Arco		Fondimpresa
Lavanderie industriali	EBLI	Previmoda		Fondimpresa
Legno		Arco		Fondimpresa
Metalmeccanica		Cometa	Metasalute	Fondimpresa
Minero-metallurgia		Fonchim	Faschim	
Orafo-argentiera		Cometa	Metasalute	Fondimpresa
Industrie ceramiche		Foncer	Fasie	Fondimpresa
Telecomunicazioni		Telemaco	Fondo TLC	Fondimpresa
Tessile	EBO (solo occhialeria)	Previmoda		Fondimpresa
Vetro		Fonchim		Fondimpresa
Asse Confapi				
Alimentare	Enfea	Fondapi		Fapi
Calzaturiera	Enfea			

Cemento, calce e gesso			
Chimico-farmaceutica	Enfea		
Comunicazione	Enfea		
Lapidei			
Laterizi e manufatti cementizi			
Legno		Arco	
Metalmeccanica	OBN Metalsind EBM	Fondapi	
Tessile	Enfea		

Come si può vedere, per l'asse Confindustria, gli unici enti bilaterali di settore esistenti sono: EBLI ed EBO, mentre è prevista l'istituzione di un ente bilaterale per il settore alimentare (EBS). In nessuno dei due casi sono ancora previsti interventi nel campo del welfare integrativo, così come non sono attive diramazioni territoriali degli enti.

	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
<p>EBLI</p> <p>Sistema Industriale Integrato di Servizi Tessili e Medici Affini</p> <p>Istituito il 4 ottobre 2000 da Fise-AUIL Assosistema), FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL.</p>	<p>Incentivare e promuovere studi e ricerche di settore.</p> <p>Implementare e monitorare modalità organizzative con le quali sperimentare nuove forme di relazioni sindacali a livello aziendale.</p> <p>Rilevare e monitorare i parametri di riferimento per la contrattazione aziendale.</p> <p>Studiare l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento e sperimentazione del nuovo sistema classificatorio.</p> <p>Osservatorio nazionale sull'evoluzione del settore.</p> <p>Raccogliere gli accordi realizzati a livello territoriale e aziendale curandone le analisi e la registrazione.</p> <p>Attivare, direttamente o</p>	<p>Promuovere, progettare e/o gestire iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale.</p> <p>Progettare e promuovere attività formativa di base, continua e professionalizzante.</p> <p>Gestire lo sportello informativo sulle azioni e i progetti di formazione e il catalogo delle azioni formative.</p> <p>Definire modalità di articolazione e di erogazione della formazione dell'apprendista ed approvare il piano formativo individuale.</p>	<p>Promuovere studi e ricerche relativi alla salute e sicurezza nell'ambito delle norme di legge e della contrattazione collettiva, nonché sul rapporto con l'ambiente esterno all'impresa.</p>	<p>Costituire sede di interpretazione e conciliazione rispetto alle controversie collettive derivanti dall'applicazione del contratto.</p> <p>Supportare le Parti Sociali nello sviluppo di un nuovo modello contrattuale (mansionari, classificazioni, profili professionali, competenze).</p> <p>Promuovere iniziative sulla responsabilità sociale delle imprese.</p> <p>Commissione bilaterale di verifica sul possesso dei</p>

	in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali.			requisiti necessari per ottenere e mantenere la qualificazione dell'impresa.
--	--	--	--	--

	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
EBO (occhialeria) Costituito il 14 aprile 2011 da Anfao e le Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil	Incentivare e promuovere studi e ricerche di settore. Attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali. Raccogliere gli accordi realizzati a livello territoriale ed aziendale curandone le analisi e la registrazione.	Promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale.	Promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme di legge e della contrattazione collettiva, nonché sul rapporto con l'ambiente esterno all'impresa	Fungere da sede di interpretazione e composizione delle controversie collettive derivanti dall'applicazione del contratto di lavoro.

Per quanto riguarda l'asse Confapi, invece, l'Accordo Interconfederale 23 luglio 2012 per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali implementa le funzioni di Enfea, chiamato a sviluppare interventi e servizi per lo sviluppo dell'apprendistato professionalizzante, del welfare integrativo, del sostegno alla contrattazione settoriale e di secondo livello, tramite un'apposita gestione amministrativa costituita da singoli Fondi a gestione separata. Rispetto al welfare, in particolare, si prevede l'attivazione di un Fondo Sostegno al Reddito, quale strumento integrativo di quanto previsto per legge. Le parti sociali hanno così istituito presso Enfea: il Fondo Sviluppo Bilateralità PMI Confapi, destinato a raccogliere e gestire la contribuzione di aziende e lavoratori per sostenere le attività svolte dall'Ente; l'Osservatorio della contrattazione e del lavoro e il Fondo Sicurezza Pmi Confapi, che raccoglie la contribuzione destinata alle attività in materia di salute e sicurezza. La rete territoriale è in fase di costruzione. Le attività di sostegno al reddito si sostanziano nella corresponsione di un trattamento economico integrativo dell'indennità di disoccupazione corrisposta dall'INPS, di interventi, anche salariali, una tantum per i lavoratori e dell'integrazione della disciplina sulla malattia.

	Governance	Monitoraggio, informazione e osservazione del mercato del lavoro	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
ENFEA costituito il 26 settembre 2000 da Confapi e Cgil, Cisl, Uil.	Promuovere la costituzione e l'avviamento degli Enti Bilaterali Territoriali e coordinarne le	Organizzare attività di studio, ricerca e monitoraggio sul settore, con particolare	Promuovere esperienze formative pilota. Favorire processi di certificazione delle competenze collegate	Progettare e sperimentare modelli formativi in materia di sicurezza e	Esprimere parere di conformità rispetto ai piani formativi individuali degli apprendisti.

	attività Svolgere attività volte a favorire uno scambio con le sedi comunitarie istituzionali e con le rappresentanze sociali	riguardo alle competenze professionali e ai fabbisogni formativi, ai rischi occupazionali e ambientali, al quadro normativo comunitario e nazionale di interesse.	ai processi formativi. Progettare modelli formativi rivolti alle fasce deboli del mercato del lavoro. Promuovere la sperimentazione di attività formative a livello regionale e territoriale. Erogare formazione di base e trasversale agli apprendisti. Ricevere le relazioni annuali delle imprese relative all'attività formativa svolta. Promuovere percorsi formativi per i tutor.	salute nei luoghi di lavoro.	
--	--	---	---	------------------------------	--

Per quanto riguarda il settore metalmeccanico si segnala la presenza di due enti bilaterali nazionali, OBN Metalsind ad EBM, conseguenza della sottoscrizione nel settore di accordi separati. In nessuno dei due casi è prevista una diramazione territoriale degli enti.

	Sostegno alle politiche del lavoro	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Mutuo soccorso	Formazione	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
EBM costituito il 15 novembre 2013 da – Unionmeccanica Confapi e Fiom -Cgil	Sussidi una tantum a favore delle aziende e dei lavoratori in caso di malattia debitamente certificata	Osservatorio della contrattazione e del lavoro	Sostegno per integrare il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori negli ambiti di: assistenza alla non autosufficienza, infortuni gravi, diritto allo studio e maternità	Contributo formazione apprendisti. Sostegno alla formazione dei delegati sindacali	
OBN costituito il 25 giugno 2012 da Unionmeccanica-Confapi –Fim-Cisl, Uilm-Uill		Incentivare e promuovere studi e ricerche di settore. Gestire banca dati settore metalmeccanico	Progettare azioni di welfare previste dalle parti sociali	Promuovere e gestire attività formative	Promuovere e sostenere attività propedeutiche volte al raggiungimento di accordi su rinnovi e stesura del CCNL

--	--	--	--	--	--

Per quanto concerne EBM, sono presenti al suo interno specifici Fondi per la Sicurezza, lo Sviluppo della bilateralità e il Sostegno al reddito. In quest'ultimo caso le azioni previste riguardano: sussidi una tantum al verificarsi di un evento di malattia continuativa; per quanti abbiano obblighi di cura verso familiari non autosufficienti; per infortunio riconosciuto dall'Inail di durata pari o superiore a quaranta giorni; premi per la natalità e per l'iscrizione dei figli all'asilo nido e/o all'Università.

Per ciò che concerne i dirigenti d'Industria, abbiamo già evidenziato come il welfare contrattuale essi dedicato si delinea attraverso la contrattazione originata dai due assi riconducibili, per parte datoriale, rispettivamente a Confindustria e Confapi, e, per parte sindacale, a Federmanager.

Ccnl	Ente bilaterale nazionale	Previdenza complementare	Sanità integrativa	Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua
Ccnl per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi sottoscritto da Confindustria e Federmanager		Previndai	Fasi	Fondirigenti
Ccnl per i Dirigenti e per i Quadri Superiori delle Piccole e Medie Aziende Produttrici di Beni e Servizi sottoscritto da Confapi e Federmanager	Fondo Fasdapi	Previndapi	Fasi	Fondo dirigenti PMI Fondazione IDI

Il modello bilaterale del settore comincia a delinarsi negli anni Ottanta, soprattutto in riferimento ai temi della previdenza e della sanità integrative.

Per quanto riguarda l'asse Confindustria, con l'Accordo del 26 marzo 2003 per il rinnovo della parte economica del contratto collettivo 23 maggio 2000, scaduta il 31 dicembre 2001 le parti sociali decidono di affrontare il tema del welfare contrattuale prevedendo la costituzione di un ente bilaterale per la gestione di un fondo integrativo del trattamento di disoccupazione per i dirigenti involontariamente disoccupati,²⁰ oltre ad apportare miglioramenti al sistema già in atto e valorizzare anche la componente della formazione continua.

Per l'asse Confapi, l'esperienza della bilateralità si delinea a cavallo tra gli anni Ottanta e Novanta, anche in questo caso nel campo della previdenza e della sanità integrative e, solo successivamente, in quello della formazione. Nel 1997, viene istituito il fondo Fasdapi con lo scopo di offrire prestazioni prettamente mutualistiche (indennità in caso di morte o invalidità permanente da malattia, infortunio, etc.). Anche in questo caso, con l'Accordo del 3 aprile 2003 di rinnovo della parte economica del CCNL per i dirigenti delle piccole e medie aziende industriali, scaduta il 31 dicembre 2001, le parti sociali decidono di affrontare pienamente il tema del welfare contrattuale con la previsione della costituzione di un Fondo bilaterale per la gestione del trattamento di disoccupazione per i dirigenti involontariamente disoccupati, oltre al

²⁰ Il 27 luglio 2006 verrà istituita una gestione separata del Fondo Fasi atta a tale scopo.

rafforzamento di quanto già in atto. Il 23 dicembre 2009 viene sottoscritto l'Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali con il quale viene istituito l'Osservatorio della bilateralità, con sede operativa presso la Fondazione Idi. Il 28 ottobre 2011 Confapi e Federmanager sottoscrivono il Verbale di accordo per i nuovi strumenti di welfare dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati ed estensione ai quadri superiori involontariamente disoccupati del sostegno al reddito, con il quale, per i dirigenti, viene attivato il servizio di Bilancio delle competenze e di placement, volto a favorirne la rioccupabilità in caso di disoccupazione involontaria; mentre, per i quadri, si dà vita in via sperimentale a un sistema che eroghi un trattamento di integrazione al reddito tramite il Fondo sostegno del reddito del quadro superiore involontariamente disoccupato, gestito dal Fasdapi.

In pratica, il sistema bilaterale complessivo offre ai dirigenti prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, sostegno al reddito, formazione professionale e continua, nonché ulteriori tutele mutualistiche, quali la copertura per la responsabilità verso terzi per fatti commessi nello svolgimento delle proprie funzioni e indennità in caso di invalidità o morte determinate da infortunio, malattia o altre cause. L'insieme paritetico riconducibile al sistema confindustriale valorizza nel tempo il Fondo di assistenza sanitaria integrativa, cui progressivamente attribuisce rilevanti funzioni mutualistiche (sostegno al reddito, tutela in caso di responsabilità connessa alla prestazione e indennità per invalidità o morte). L'insieme bilaterale riconducibile all'asse contrattuale di Confapi, oltre a fare riferimento per l'assistenza sanitaria integrativa al Fondo Fasi, originato dall'asse confindustriale, costituisce un ente bilaterale con finalità assistenziali, solidaristiche e mutualistiche.

Non è dunque presente neanche in questo caso una rete di enti bilaterali territoriali, ma solo organismi di livello nazionale. Tra gli elementi che hanno determinato una tale caratterizzazione del settore vi è indubbiamente la peculiare disciplina normativa e contrattuale dei dirigenti, che determina specifici fabbisogni di tutela. L'esigenza primaria non è quella di integrare il reddito (con contributi per spese di studio, funerarie, ecc.), quanto quella di sostenerlo in caso di gravi eventi lesivi o di disoccupazione. Inoltre, la contribuzione prevista dalla contrattualistica agli organismi bilaterali è piuttosto elevata (anche in relazione al relativo bacino di utenza, numericamente contenuto) e le prestazioni rese sono pertanto significative.

1.7 Pesca

1.7.1 L'evoluzione della bilateralità nel settore

Il welfare contrattuale del settore Pesca è originato da due assi riconducibili, per parte datoriale, rispettivamente a Confindustria e alle tre Centrali Cooperative (Agci, Confcooperative e Legacoop) e, per parte sindacale, a Cgil, Cisl, Uil.

Ccnl	Ente bilaterale nazionale	Previdenza complementare	Sanità integrativa	Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua
Ccnl per gli addetti imbarcati su natanti esercenti la pesca marittima, sottoscritto da Federpesca e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil	Ebipesca e sue dirette emanazioni: Ebifondo ed Ebiform (non attivo)	Agrifondo		Fondimpresa

	ONP			
Ccnl per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca, sottoscritto da Agci-Agrital, Federcoopesca-Confcooperative, Legapesca-Legacoop e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca-Uil	Cassa con gestione paritetica (non attiva)	Filcoop		Foncoop
Ccnl per il personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, attività di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura, sottoscritto da Agci-Agrital, Federcoopesca-Confcooperative, Legapesca-Legacoop e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca-Uil	Osservatorio nazionale sulla cooperazione di pesca (non attivo)	Filcoop	Filcoop sanitario	Coop-form (formazione professionale)

Per l'asse dell'Industria, la costruzione del sistema bilaterale di settore si avvia nella metà degli anni Novanta con l'istituzione dell'ente bilaterale, Ebipesca, e dell'Osservatorio Nazionale della Pesca (Onp). Contestualmente, le parti prevedono di istituire Ebifondo, destinato ad erogare ai lavoratori del settore indennità di malattia e infortunio integrative rispetto alle assicurazioni obbligatorie per la gente di mare, rese dalle allora Casse Marittime.

L'accordo di rinnovo del 20 maggio 2009, con l'introduzione della norma contrattuale *Nuove attività Ebipesca e organizzazione del lavoro*, rafforza le attività svolte dall'ente in campo mutualistico e incoraggia l'adesione al sistema bilaterale tramite il ricorso al principio di obbligatorietà del contributo e di garanzia della prestazione, in virtù dei quali le aziende di pesca non aderenti agli enti bilaterali, e che non versano il relativo contributo, sono tenute ad erogare mensilmente ai lavoratori un elemento distinto della retribuzione. La contrattazione in esame dota poi il settore di ulteriori istituti di welfare contrattuale per garantire le prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua e professionale.

Per l'asse cooperativo, le parti sociali hanno convenuto di costituire un'apposita Cassa (ad oggi non ancora costituita), con gestione paritetica, volta a gestire ed erogare trattamenti economici integrativi rispetto a quelli previsti dall'assicurazione obbligatoria contro le malattie e gli infortuni in favore degli addetti dichiarati temporaneamente inabili e inidonei al lavoro. Per incoraggiare l'adesione al costituendo sistema bilaterale vengono richiamati i principi di obbligatorietà del contributo e garanzia della prestazione, per i quali le aziende di pesca non aderenti agli enti bilaterali sono tenute a versare mensilmente ai lavoratori un elemento distinto della retribuzione e a garantire prestazioni equivalenti.

Si tratta, in sostanza, di un sistema bilaterale relativamente recente probabilmente a causa di alcune delle caratteristiche del comparto, quali un numero ridotto di addetti, una redditività delle imprese attestata su livelli medio bassi e un grave stato di crisi del settore. Ne conseguono un'oggettiva difficoltà a generare una massa economica significativa per sostenere le prestazioni di welfare e il dover bilanciare, con particolare cautela, l'introduzione di costi del lavoro aggiuntivi.

	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Mutuo soccorso	Formazione	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
Ebipesca Costituito nel 1997 da Federpesca e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil In sinergia con ONP-Osservatorio Nazionale Pesca	Svolgere attività di analisi, ricerca, monitoraggio, studio e indagine sulle materie di interesse per il settore. Dare risposte adeguate alle sfide del mercato, anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, mediante miglioramenti gestionali e dell'organizzazione del lavoro.	Erogare gli interventi previsti di sostegno al reddito	Monitorare le esigenze di formazione e informazione degli addetti, ed elaborare e gestire le iniziative formative connesse a tali rilevazioni. Promuovere e realizzare corsi di formazione professionale per qualificare o riqualificare le figure professionali operanti nel settore.	Rilasciare alle imprese la certificazione in materia di regolarità contributiva. Rendere operative le intese tra le Parti costituenti, per migliorare le condizioni di vita e lavoro degli equipaggi imbarcati sulle navi di imprese amatoriali per la pesca marittima, e degli armatori stessi. Favorire lo sviluppo e il consolidamento delle attività di pesca marittima, e realizzare iniziative concertate dalle Parti a livello nazionale e/o regionale.

Il sistema non ricomprende una rete di organismi territoriali e i servizi e le prestazioni di welfare previsti dalla contrattualistica di riferimento sono gestiti ed erogati dall'ente nazionale.

1.7.2 Servizi e prestazioni offerti dagli enti bilaterali

Anche in questo caso non è presente una rete territoriale di enti. Servizi e prestazioni offerti dall'ente nazionale in tema di welfare integrativo ricomprendono trattamento economico integrativo alle indennità temporanee di malattia ed infortunio.

Riferimenti bibliografici

- Agostini C., Ascoli U., (2014), Il welfare occupazionale: un'occasione per la ricalibratura del modello italiano?, "Politiche sociali," 2: 259-275.
- Ascoli U., Mirabile M.L., Pavolini E., (2012), Dal welfare di cittadinanza al welfare nel lavoro? Contrattazione collettiva e iniziativa d'impresa in Italia, "La rivista delle politiche sociali", 3: 53-76.
- Ascoli U., Pavolini E. (2012), Ombre rosse. Il sistema di welfare italiano dopo venti anni di riforme, "Stato e Mercato", 96: 521-542.
- Baccaro L., Simoni M. (2008), Policy Concertation in Europe: Understanding Government Choice, "Comparative Political Studies", 10: 1323-1348.
- Barbieri M., (2011), Ammortizzatori in deroga e modelli di welfare negli Accordi Stato-Regioni e Regioni-Parti Sociali, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2: 379-405.
- Bavaro V., (2010), Accordi separati ed enti bilaterali, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 61: 109-124.
- Bellardi L., (1989), Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva, Franco Angeli, Milano.
- Bellardi L., (1995), La contrattazione collettiva nell'edilizia, Cacucci, Bari.
- Bellardi L., (1999), Concertazione e contrattazione: soggetti, poteri e dinamiche regolative, Cacucci, Bari.
- Bellardi L., De Santis G. (a cura di), (2011), La bilateralità fra tradizione e rinnovamento, Franco Angeli, Milano.
- Bellardi L., (2013), Contrattazione collettiva ed enti bilaterali: quali prospettive per il welfare (alle soglie di una nuova riforma)?, "Jus", 3: 379-386.
- Benassi C., Vlandas T., (2016), Union inclusiveness and temporary agency workers: the role of power resources and union ideology, "European Journal of Industrial Relations", 1: 5-22.
- Bertolino S., (2006), Sindacalismo e mutualità: due principi inconciliabili?, "Communitas", 10: 181-208.
- Bonoli G., Natali D. eds., (2012), The politics of the new welfare state, Oxford University Press, Oxford.
- Brandl, B., Traxler, F. (2005), Industrial Relations, Social Pacts and Welfare Expenditures: A Cross-National Comparison, "British Journal of Industrial Relations", 4: 635-658.
- Burroni L., Pedaci M. (2014), Collective bargaining, atypical employment and welfare provisions: the case of temporary agency work in Italy, "Stato e Mercato", 2: 169-194.
- Caragnano R., Massagli E. (a cura di), (2013), Regole, conflitto, partecipazione. Letture di diritto delle relazioni industriali, Giuffrè, Milano.
- Carinci, F., (2003), Il 'Casus Belli' degli Enti Bilaterali, "Lavoro e Diritto", 2: 199-209.
- Carinci F., Miscione M., (2012), Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012). Licenziamenti e rito speciale, contratti, ammortizzatori e politiche attive, Ipsoa, Milanofiori Assago.
- Carrieri M., Feltrin P. (2015), Al bivio. Lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia di oggi, Donzelli, Roma.
- Cester C., (2003) Il futuro degli enti bilaterali: collaborazione e antagonismo alla prova della riforma del mercato del lavoro, "Lavoro e diritto", 2: 211-217.
- Conclave M., (1990), Le relazioni sindacali nel settore artigiano, in M. Conclave, S.Scajola, T. Treu, P.A. Varesi, G. Zanotti, M. Zoccatelli, La scelta partecipativa. La contrattazione interconfederale 1986-1990, Edizioni Lavoro, Roma.
- Crouch C. (2011), The Strange Non-Death of Neoliberalism, Polity Press, Cambridge.
- D'Aloia G. (a cura di), (2008), Indagine sulla bilateralità del Terziario: analisi su 17 enti bilaterali territoriali, Cemu, Roma.
- Dell'Orefice V., (2009), La bilateralità alla prova della crisi occupazionale, "Progetto Terziario", 5-6.
- Del Punta R., (2003), Enti bilaterali e modelli di regolazione sindacale, "Lavoro e Diritto", 2: 219-222.

- De Lucia G., Ciuffini S., (2004), Il sistema degli Enti Bilaterali dell'artigianato: un'esperienza italiana al servizio del dialogo sociale europeo, in M. Tiraboschi (a cura di), La riforma Biagi del mercato del lavoro, Giuffrè, Milano.
- De Mizio P, et al., (2012), Il welfare contrattuale nel terziario. L'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare, Supplemento n. 7 a Ebinter News. Bilateralità nel terziario, 1.
- Donati P. (a cura di), (2011), Verso una società sussidiaria. Teorie e pratiche della sussidiarietà in Europa, Bononia University Press, Bologna.
- Ebbinghaus, B., Hassel, A. (2000), Striking Deals: Concertation in the Reform of Continental European Welfare States, "Journal of European Public Policy", 1: 44-63.
- Ebam – Ente Bilaterale Artigianato Marche, (2013), Bilateralità. Il sistema delle imprese artigiane, 42.
- Ebit – Ente Bilaterale Industria Turistica (a cura di), (2010), 2010. 10 anni di Ebit. Storia dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica dalla costituzione ad oggi.
- Ebli – Ente Bilaterale Lavanderie Industriali, (2006), L'Ente Bilaterale Lavanderie Industriali. Progetti e Prospettive, Atti del Convegno Cnel, Roma, 20 giugno 2006.
- Faioli M. (a cura di), (2010), Indagine sulla bilateralità nel Terziario, Giappichelli, Torino.
- Feltrin P., Maset S. (2010), Come resistere al declino. L'opzione dei servizi nei sindacati, "Quaderni di Rassegna Sindacale", 3: 177-209.
- Fezzi M., Scarpelli F. (a cura di), (2013), Guida alla Riforma Fornero, I quaderni di Wikilabour, 1.
- Franchi M. (2015), Il sindacato al tempo della crisi, Ediesse, Roma.
- Giubboni S., (2014), I fondi bilaterali di solidarietà nel prisma della riforma degli ammortizzatori sociali, "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 4: 715-726.
- Isfol, Rapporto 2009. Gli Enti Bilaterali e il fenomeno della bilateralità, Rubbettino, Soveria Mannelli.
- Italia Lavoro (a cura di), (2013) Gli enti bilaterali in Italia. Primo rapporto nazionale 2013, Roma.
- Italia Lavoro (a cura di), (2014), Gli enti bilaterali in Italia. Rapporto nazionale-Aggiornamento 2014, Roma.
- Johnston A., Kornelakis A. Rodriguez d'Acra C. (2011), Social partners and the welfare state: recalibration, privatization or collectivization of social risks?, "European Journal of Industrial Relations", 14: 349-364.
- Lai M., (2006), Appunti sulla Bilateralità, "Diritto delle Relazioni Industriali", 4: 1020-1042.
- Lai M., (2009), La Bilateralità: la Nuova Frontiera dell'Azione Sindacale, "Tutela", 2: 45-72.
- Leonardi S., (2004), Gli enti bilaterali tra Autonomia e Sostegno Normativo, "Giornale di diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali", 3: 443-496.
- Leonardi S., (2005), Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?, Ediesse, Roma.
- Leonardi S., (2008), Ammortizzatori sociali ed enti bilaterali: una rassegna di norme e accordi collettivi, "La Rivista delle Politiche Sociali", 4: 269-292.
- Leonardi, S., Arlotti, M., (2012), Welfare Contrattuale e Bilateralismo, "Rivista delle Politiche Sociali", 3: 77-114.
- Leonardi S., (2014), Rapporto sulla bilateralità nel terziario, Ediesse, Roma.
- Lodigiani R., Pesenti L. (2014), Public Resources Retrenchment and Social Welfare Innovation in Italy: Welfare Cultures and the Subsidiarity Principle in Times of Crisis, "Journal of Contemporary European Studies", 22, 2: 157-170.
- Maino F., Ferrera M. (a cura di), (2013), Primo rapporto sul secondo welfare, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.
- Mariucci L., (2003), Interrogativi sugli enti bilaterali, "Lavoro e Diritto", 17: 163-173.
- Marocco M., (2008), Il ruolo della bilateralità e le prospettive del welfare negoziale. Considerazioni sulla bilateralità, Bollettino Adapt, 39.
- Martinengo G., (2003), Enti bilaterali: appunti per la discussione, "Lavoro e diritto", 17: 175-183.
- Massi E, (2009), Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, Istituto Internazionale di Studi e Documenti

Turistico Alberghiera ISTA “Giovanni Colombo”.

Napoli M., (2003), Gli Enti bilaterali nella Prospettiva di Riforma del Mercato del Lavoro, “Jus”, 2: 235-245.

Natali D., Pavolini E. (2014), Comparing (Voluntary) Occupational Welfare in the EU: Evidence from an international research study, Research paper, OSE, Bruxelles.

Nogler L., (2014), Gli enti bilaterali nell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo, Franco Angeli, Milano.

Pavolini, E., Ascoli, U., Mirabile, M. (2013), Tempi moderni: Il welfare nelle aziende in Italia, Il Mulino, Bologna.

Pierson, P. (2001), The New Politics of the Welfare State, Oxford University Press, Oxford.

Proia G., (2004), Enti bilaterali e riforma del mercato del lavoro, “Argomenti di diritto del lavoro”, 9: 49-62.

Raineri P, Tiraboschi M. (a cura di), L'evoluzione della bilateralità nel Terziario globale, Ebinter, Roma.

Romagnoli U., (2003), Enti Bilaterali: Possibili Risposte, “Lavoro e Diritto”, 2: 261-269.

Sandulli P., Pandolfo A., Faioli M., (2011), Bilateralità, lavoro e turismo, Giappichelli, Torino.

Squeglia M., (2014), La previdenza contrattuale. Un modello di nuova generazione per la tutela dei bisogni previdenziali socialmente rilevanti, Giappichelli, Torino.

Tartaglione C., Bettarini U. (a cura di), (2014), Indagine sulla bilateralità in Lombardia: un approfondimento nel settore artigiano, Cgil Lombardia, Milano.

Tiraboschi M. (a cura di), (2004), La Riforma Biagi del Mercato del Lavoro, Giuffrè, Milano.

Treu T., (a cura di), (2013), Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti, IPSOA, Milano.

Varesi, P.A., (2004), Azione Sindacale e Tutela nel Mercato del Lavoro: il Bilateralismo alla Prova, “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2: 226-232.

CAPITOLO 2

RICERCA SUL CAMPO

2.1 Interviste agli operatori e segretari di categoria

2.1.1 Premessa metodologica

La seconda fase del progetto finanziato da EBITEMP prevedeva un'attività di ricerca sul campo che rilevasse le esigenze degli operatori degli sportelli territoriali sindacali al fine di identificare eventuali prestazioni da implementare in aggiunta o in sostituzione parziale delle esistenti.

EBITEMP, insieme alle OO.SS. di riferimento, ha selezionato un campione fra gli operatori degli sportelli territoriali sindacali ed i segretari regionali di categoria e/o delegati sindacali particolarmente attivi nella bilateralità. La rilevazione, dunque, si è svolta sulla base del seguente campione, così ripartito:

- 12 rappresentanti della Felsa;
- 9 della Nidil;
- 3 della Uiltemp

Il gruppo di lavoro del Cesos ha elaborato - e condiviso con il Committente - una traccia d'intervista semi strutturata (disponibile in appendice)²¹ dando la possibilità agli interlocutori di compilarla in autonomia come fosse un questionario (modalità scelta nel 90% dei casi) o di utilizzarla come traccia per una breve intervista telefonica (modalità scelta nel 10% dei casi).

La rilevazione è stata condotta nei mesi di novembre e dicembre 2015.

Il tasso di risposta è stato molto alto, oltre l'87%, e la rilevazione ha avuto la piena collaborazione degli intervistati.

La distribuzione, in numeri assoluti, dei rispondenti tra le tre organizzazioni sindacali è stata la seguente:

- 12 rispondenti su 12 per la Felsa;
- 7 su 9 per la Nidil;
- 2 su 3 per la Uiltemp.

Gli intervistati hanno dimostrato una profonda conoscenza delle esigenze e delle problematiche del territorio e dei lavoratori/lavoratrici in somministrazione, fornendo punti di vista e spunti di riflessione di alto valore sulle tematiche indagate.

²¹ Nella progettazione iniziale la metodologia scelta per questa attività era il focus group. In corso di realizzazione, ad ottobre 2015, il Committente ha richiesto di modificare la modalità di rilevazione sostituendola con delle interviste a distanza ai singoli operatori sindacali.

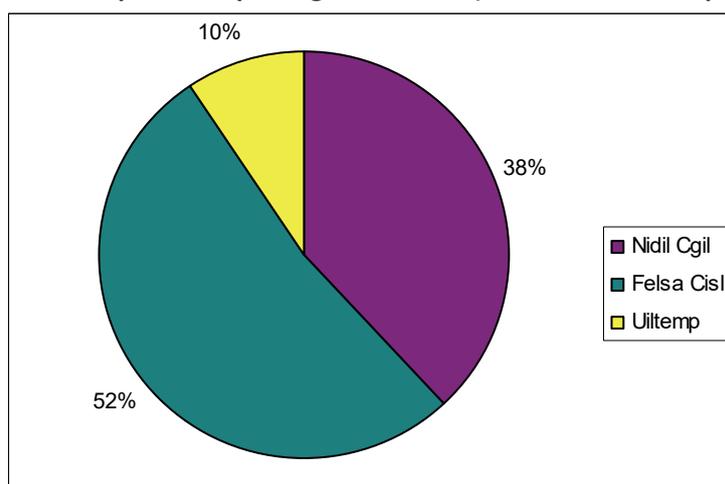
2.1.2 caratteristiche degli intervistati e dei territori in cui operano

Fra i rispondenti, 14 si sono qualificati come segretari di categoria e 7 come operatori di sportello. Tuttavia, molto spesso, come ci hanno fatto notare gli stessi intervistati, questi incarichi coincidono e, quindi, non è possibile fare una distinzione netta fra queste due figure.

Gli intervistati hanno dimostrato una profonda conoscenza delle esigenze e delle problematiche del territorio e dei lavoratori/lavoratrici in somministrazione, fornendo punti di vista e spunti di riflessione di alto valore sulle tematiche indagate.

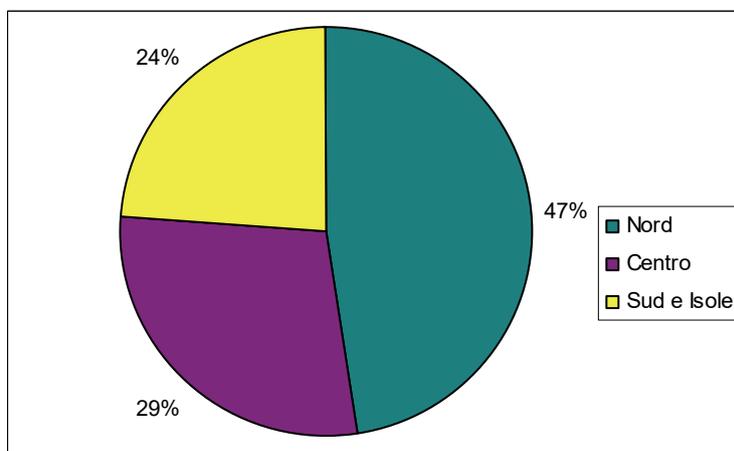
Come già accennato sopra, il campione è stato identificato da Ebitemp seguendo logiche qualitative e non quantitative, senza la finalità, quindi, di essere un campione rappresentativo dell'intero universo né di rispecchiare la reale rappresentatività delle organizzazioni. Il calcolo percentuale dei rispondenti, quindi, risulterà sbilanciato verso l'organizzazione per la quale ci è stato fornito il maggior numero di contatti. Tenendo presente tale considerazione, la distribuzione dei rispondenti per organizzazione è la seguente (Grafico 2.1).

Grafico 2.1 - Distribuzione dei rispondenti per organizzazione (% sul totale dei rispondenti)



Lo stesso criterio è da tenere presente nell'analisi della distribuzione territoriale dei rispondenti, che vede una dominanza delle regioni del Nord, seguito dalle regioni del Centro e del Sud e Isole²² (Grafico 2.2).

Grafico 2.2 - Distribuzione rispondenti per aggregato territoriale (% sul totale dei rispondenti)



Agli intervistati è stato anche chiesto di indicare tre settori che, a loro avviso, facessero maggiore uso di lavoro in somministrazione nel loro territorio. I risultati hanno indicato, a livello nazionale, le attività manifatturiere come quelle che utilizzano maggiormente il lavoro in somministrazione (31,9% sul totale dei settori), seguito dal Commercio all'ingrosso e al dettaglio (21,3%) e dalla Sanità e assistenza sociale (17%) (Grafico 2.3).

E' interessante vedere come il settore delle Costruzioni non sia stato citato da nessuno, così come i servizi di supporto alle imprese.

Analizzando le risposte per aggregati territoriali, troviamo, sostanzialmente, una situazione simile al dato nazionale per quanto riguarda le attività manifatturiere - al primo posto in tutt'e tre le zone - ed il Commercio all'ingrosso e al dettaglio - al secondo posto. Tuttavia, è interessante sottolineare alcune differenze.

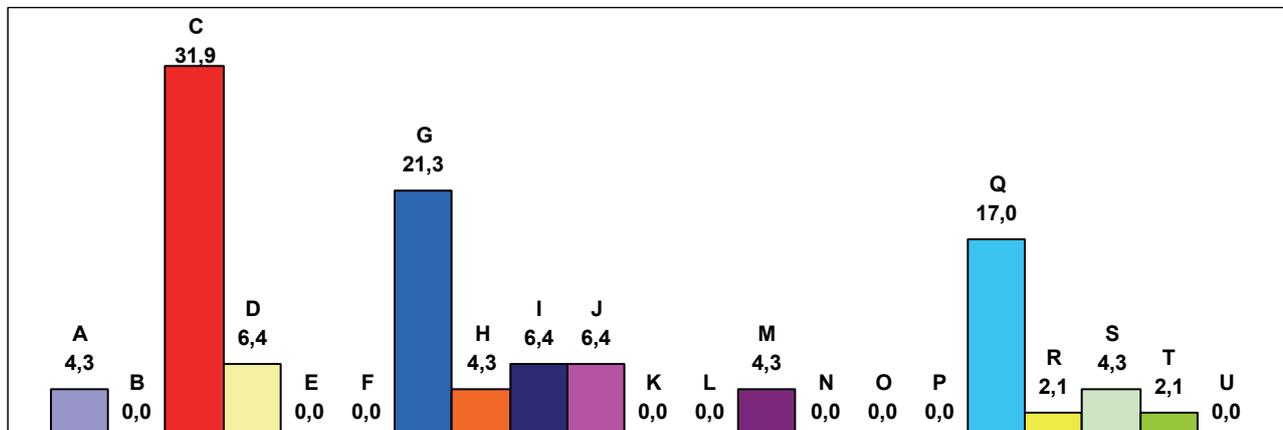
Il settore dei servizi di alloggio e ristorazione è stato indicato soltanto dai rispondenti delle regioni del Centro che pongono questo settore al secondo posto, insieme al commercio all'ingrosso e al dettaglio. Sempre al Centro viene indicato il settore di Altre attività di servizi, che non appare negli altri due aggregati territoriali.

L'Agricoltura viene indicato soltanto dai rispondenti delle regioni del Sud e Isole, che mettono questo fra i primi tre settori che utilizzano il lavoro in somministrazione. Sempre dal Sud e Isole viene segnalato il settore delle Attività artistiche, sportive d'intrattenimento e di divertimento, che non è stato indicato dai rispondenti delle altre due aree territoriali.

Al Sud e Isole e Nord risulta anche il settore delle Attività professionali, scientifiche e tecniche, non segnalato dai rispondenti del Centro.

²² L'aggregazione delle regioni è stata fatta sulla base della distribuzione territoriale identificata dall'Istat: NORD: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino Alto Adige Sudtirolo, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna; CENTRO: Toscana, Umbria, Marche, Lazio; SUD e ISOLE: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Grafico 2.3 - Settori indicati come i maggiori utilizzatori del lavoro in somministrazione (% sul totale dei settori)



LEGENDA

A	Agricoltura, silvicoltura e pesca	L	Attività immobiliari
B	Estrazione di minerali da cave e miniere	M	Attività professionali, scientifiche e tecniche
C	Attività manifatturiere	N	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	O	Amministrazione pubblica e difesa
E	Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	P	Istruzione
F	Costruzioni	Q	Sanità e assistenza sociale
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	R	Attività artistiche, sportive, d'intrattenimento e di divertimento
H	Trasporto e magazzinaggio	S	Altre attività di servizi
I	Servizi di alloggio e ristorazione	T	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
J	Servizi di informazione e comunicazione	U	Organizzazioni e organismi extraterritoriali
K	Attività finanziarie e assicurative		

2.1.3 Le prestazioni di Ebitemp e possibili prospettive

In prima analisi, l'indagine si è incentrata sugli effetti che le prestazioni di Ebitemp potrebbero avere sulle condizioni di lavoratori e lavoratrici precari.

Oltre due terzi degli intervistati hanno concordato sul fatto che le prestazioni abbiano avuto un effetto sociale positivo. Alcuni hanno sottolineato come le prestazioni abbiano avuto un ruolo rilevante nell'alleviare alcune problematiche particolarmente gravose legate alla temporaneità del contratto di lavoro (come, ad esempio, il sostegno alla maternità, la tutela sanitaria, l'indennità in caso di infortunio, l'accesso al credito e il sostegno al reddito). Molti intervistati hanno evidenziato, inoltre, come le prestazioni di Ebitemp - in alcuni casi, simili a quelle erogate per i lavoratori dipendenti diretti delle aziende - consentano ai lavoratori e alle lavoratrici in somministrazione di sentirsi "uguali" ai loro colleghi, o addirittura "beneficiari di un trattamento superiore", come rimarcato da un intervistato.

Altri intervistati hanno affermato che le prestazioni di Ebitemp permettono di percepire nella temporaneità, anche di breve durata, tutele che non si riscontrano in nessun'altra forma di lavoro a termine, sottolineando l'aspetto peculiare che tali tutele si estendono anche nei periodi di non-lavoro.

Tuttavia, poco meno di un terzo degli intervistati, sebbene abbia condiviso l'opinione che le prestazioni possano "alleviare" le condizioni dei precari, ha puntualizzato che le prestazioni di per sé non incidono direttamente sulla precarietà. Hanno, inoltre, sottolineato alcuni ostacoli esistenti che occorrerebbe affrontare e rimuovere per rendere più efficace il sistema:

alcune agenzie per il lavoro non informano adeguatamente i loro lavoratori e lavoratrici;

alcune prestazioni sono poco fruibili;

esistono dei problemi, soprattutto con i prestiti.

In seconda istanza, l'indagine ha voluto analizzare la percezione che gli intervistati avevano sull'efficacia o meno delle prestazioni di Ebitemp, segnalando criticità e suggerimenti di miglioramento che sono stati sintetizzati nelle tabelle che seguono.

Il primo aspetto analizzato ha riguardato le prestazioni erogate.

Tabella 2.1 – Prestazioni erogate: aree di criticità e suggerimenti.

Criticità	Suggerimenti
Accesso al credito: ostacoli da parte dell'istituto di credito ad erogare la prestazione.	Disciplinare meglio il passaggio con l'istituto di credito per evitare il rigetto della prestazione.
Spese odontoiatriche: il tariffario non sembra rispecchiare il prezzario mediamente applicato.	Verificare l'attuale tariffario per un eventuale adeguamento.
Sostegno al reddito per i braccianti: le 132 giornate lavorative richieste per accedervi sono troppe. ²³	Verificare i criteri ed eventualmente ridimensionarli.

Il secondo aspetto affrontato ha riguardato le procedure nella gestione delle prestazioni.

Dal 2001 ad oggi le procedure sono migliorate moltissimo in termini di chiarezza, trasparenza e velocità nella risposta a lavoratori e lavoratrici.

L'attivazione degli sportelli sindacali territoriali è considerato un vero valore aggiunto al sistema della bilateralità: sono un luogo dove, per il lavoratore e la lavoratrice, diventa più tangibile il sistema di tutele costruito nel tempo dalle parti datoriali e sindacali della somministrazione.

Rafforzare questa funzione, inserendo una tracciabilità del lavoro fatto dagli operatori nel portale e dare loro la possibilità di conoscere l'andamento e l'esito delle pratiche lavorate, potenzierebbe il servizio offerto a lavoratori e lavoratrici e renderebbe più evidente il "lavoro sociale" promosso dalle parti sociali.

I punti di forza dell'attuale sistema sono riconducibili a due aree:

A) portale on line:

si caratterizza per essere intuitivo e di facile utilizzo, soprattutto per il salvataggio dei dati;

ha portato notevole miglioramento nella gestione delle procedure;

B) gli sportelli territoriali sindacali:

migliorano e rendono possibile la verifica dei documenti e dei requisiti dell'utente per una più precisa e

²³ Dall'1-1-2016 il numero di giornate richiesto è sceso a 110 annue.

veloce gestione delle pratiche;

offrono all'utente la possibilità di un confronto di persona con un operatore nella gestione della propria pratica. Tale confronto consente all'utente anche di essere informato sulle altre forme di sostegno erogate da Ebitemp e Formatemp.

Gli intervistati, soprattutto gli operatori di sportello, hanno dato un contributo molto puntuale sulle attuali difficoltà che loro incontrano ma anche interessanti suggerimenti per superarle.

Tabella 2.2 – Procedure di gestione delle prestazioni: aree di criticità e suggerimenti.

Criticità	Suggerimenti
Impossibilità di identificare lo sportello territoriale che trasmette la pratica.	Creare una piattaforma dedicata agli operatori con codice sportello per identificare lo sportello territoriale che trasmette la pratica.
Impossibilità di tracciare lo stato di avanzamento e/o l'esito di una pratica.	Comunicazione, anche via email, da parte di Ebitemp allo sportello territoriale sullo stato di avanzamento delle pratiche inerenti quel territorio.
Molte aree del sito e le prestazioni previste nelle stesse andrebbero rese più note, chiare ed accessibili.	Migliorare la pubblicizzazione e la fruibilità del sito.
Eccessivo numero dei documenti da allegare alla pratica. spedizione per raccomandata della documentazione cartacea allegata alla pratica.	Creare una banca dati di documenti per i lavoratori già inseriti nel portale e con pratiche andate a buon fine. scansione della documentazione cartacea e trasmissione online della stessa insieme alla pratica.

La terza dimensione esplorata con gli intervistati, forse la più interessante, è stata la rilevazione dei bisogni specifici espressi da lavoratori e lavoratrici, non ancora coperti dalle prestazioni di Ebitemp.

Lo scambio con gli intervistati è stato molto ricco, grazie alla loro esperienza e al contatto diretto con somministrati e somministrate.

Il bisogno maggiormente riscontrato, che pesa del 24,1% sul totale dei bisogni espressi, è stato la necessità di un contributo alla mobilità territoriale. Segue, poi, con un'incidenza del 20,7%, la richiesta per un sostegno allo studio (inteso come buoni libro, rette, mense, tasse, ecc). Al terzo posto, con un peso del 17,2%, troviamo la richiesta per l'estensione del contributo per l'asilo nido anche ai padri (incluso il caso in cui entrambi i genitori lavorino ma solo il padre sia un lavoratore in somministrazione).

Altre due aree di intervento - entrambe pari al 13,8% delle richieste - sono riconducibili alla richiesta di dispositivi medici (occhiali da vista, ortopedici, ecc.) e sostegni alla conciliazione vita-lavoro per la cura di figli e/o familiari non autosufficienti (es: servizi di babysitter in orari extrascolastici, assistenza a familiari non autosufficienti, sostegno per invalidi a carico).

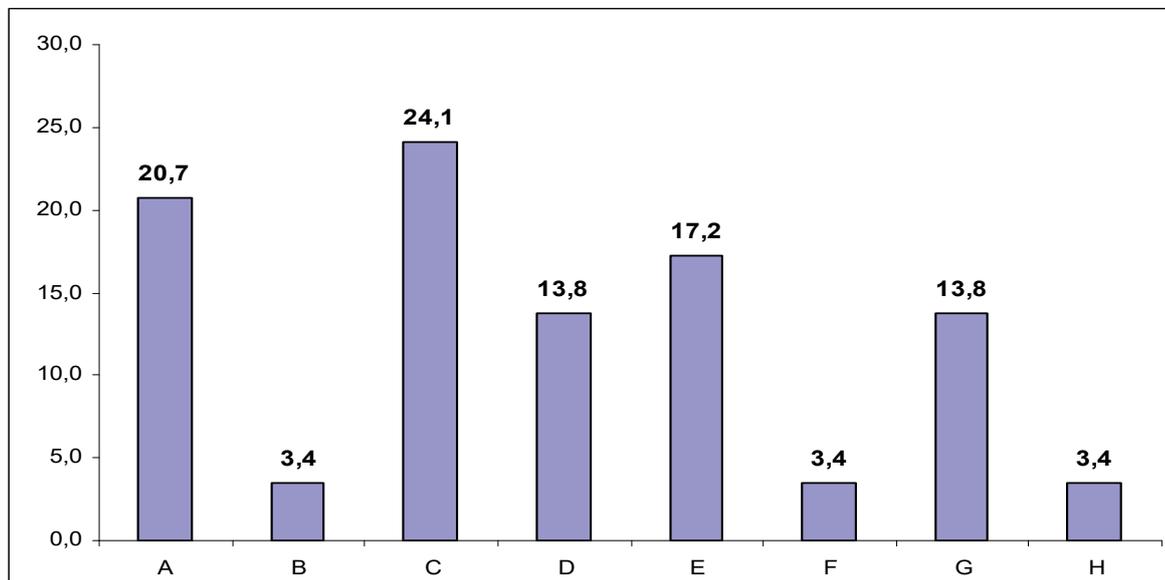
In coda, con un'incidenza del 3,4% ma ugualmente molto interessanti, si sono posizionati tre bisogni: il primo legato al sostegno per l'affitto (un intervistato ha proposto che questa possa diventare un'area di accesso al credito per erogare la cauzione/anticipo dell'affitto che viene richiesto ad inizio locazione); il secondo riguarda l'estensione dei rimborsi di visite e spese mediche effettuati in strutture private (esigenza che si rileva soprattutto nei piccoli centri); il terzo, infine, è un contributo per l'acquisto di computer.

Molti di questi bisogni espressi da lavoratori e lavoratrici in somministrazione sono già attualmente coperti da servizi e/o prestazioni erogati da Enti Bilaterali di altri settori (es. edilizia, commercio ecc.).

Gli intervistati hanno puntualizzato come, seppur sia auspicabile e desiderabile la copertura totale dei bisogni individuati, occorra un'attenta valutazione sia delle risorse economiche disponibili - in modo da non depotenziare le buone performance delle attuali prestazioni di Ebitemp - sia dell'adattamento alle

caratteristiche peculiari del lavoro in somministrazione.

Grafico 2.4 - Bisogni specifici espressi da lavoratori e lavoratrici non ancora coperti dalle prestazioni Ebitemp (% sul totale dei bisogni espressi)



LEGENDA

- A Sostegno allo studio (buoni libro, rette, mense, tasse, ecc.)
- B Sostegno all'affitto come una voce dell'accesso al credito
- C Contributo alla mobilità territoriale
- D Dispositivi medici (occhiali da vista, ortopedici, ecc.)
- E Contributo asilo nido anche per i padri
- F Rimborso spese sanitarie per visite effettuate in strutture private
- G Sostegno conciliazione vita-lavoro per la cura di figli e/o familiari non autosufficienti (es.: servizi di babysitter in orari extrascolastici, assistenza a familiari non autosufficienti, sostegno per invalidi a carico)
- H Acquisto computer

2.1.4 Bilateralità e relazioni industriali

Come ha sottolineato un intervistato, “la bilateralità nasce dall’idea di solidarietà e per questo interviene sulle necessità primarie di lavoratori/lavoratrici a prescindere dalla tipologia contrattuale”. “Le prestazioni della bilateralità” come, tuttavia, ha affermato un altro intervistato, “da sole non assicurano una parità di trattamento, che rimane un tema della contrattazione fra le parti”.

La bilateralità, dunque, richiede alle parti sociali coinvolte un esercizio di dialogo che, spesso, si ripercuote positivamente anche nei tavoli di contrattazione.

Così come ha sottolineato un intervistato - “Ebitemp non è soltanto un erogatore di servizi ma è anche un luogo dedicato all’incontro e alle relazioni fra le parti” - circa il 70% dei rispondenti ha constatato che le relazioni bilaterali in Ebitemp hanno migliorato, fra il 2001 ed oggi, le relazioni industriali del comparto.

Questo gruppo di intervistati – che, in maggioranza, fa parte della Felsa e della Uiltemp – ha segnalato come aspetti più rilevanti di questa ricaduta positiva:

il superamento della frammentarietà che caratterizza il settore;
la continuità delle relazioni fra le parti a livello nazionale e il positivo riflesso, in molti casi, sulle relazioni a livello territoriale;
la migliore conoscenza della controparte e la percezione di far parte dello stesso “sistema” riducendo l’idea di essere “opposti”;
l’innalzamento delle professionalità delle parti.
Del 30% di coloro che non hanno percepito questa ricaduta positiva, la stragrande maggioranza (oltre l’80%) fa parte della Nidil.

C’è, invece, unanimità fra tutti gli intervistati nel considerare le prestazioni offerte dalla bilateralità come una preziosa occasione per avvicinare lavoratrici e lavoratori in somministrazione al sindacato.

2.2 Le interviste ai lavoratori

2.2.1 Premessa metodologica

Gli elementi di merito emersi dalla ricerca sul campo che ha coinvolto operatori territoriali di EBITEMP e segretari di categoria delle sigle sindacali permettono di identificare alcuni elementi di forza e debolezza dell’attuale offerta di servizi forniti dall’ente bilaterale ai lavoratori temporanei.

Questa fase è stata realizzata con finalità propedeutiche ad una successiva analisi di approfondimento, che ha coinvolto un campione di lavoratori estratti dall’elenco di coloro i quali abbiano richiesto almeno una prestazione di servizio nel periodo 2012 - 2015.

Il disegno teorico del campione ha previsto un’estrazione casuale e proporzionale dei lavoratori, effettuando un campionamento stratificato per sesso, età, e nazionalità. E’ stato estratto un primo elenco di nominativi nonché un elenco di sostituti, per controbilanciare le mancate risposte all’interno di ciascun strato. Al termine della rilevazione è stato così ottenuto un campione rappresentativo dell’universo dei lavoratori temporanei che hanno richiesto servizi a EBITEMP.

In base alle necessità conoscitive dell’indagine, e alla luce di quanto emerso nella prima parte della ricerca sul campo, il questionario ha approfondito i seguenti temi:

Profilo socio-demografico del lavoratore

Profilo dei principali bisogni del lavoratore (tra quelli usualmente coperti da servizi reperibili nell’ambito degli enti bilaterali in Italia)

Percezione dell’ampiezza dei servizi offerti da EBITEMP

Valutazione dell’esperienza di utilizzo dei servizi EBITEMP

Valutazione di ambiti di bisogno attualmente non coperti dai servizi EBITEMP

E’ stata infine valutata la possibilità di effettuare una specifica rilevazione su un gruppo di lavoratori che non hanno richiesto servizi a EBITEMP (gruppo di “non trattati”), utile per effettuare comparazioni trattati-non trattati utilizzando tecniche di analisi controfattuale, per fare emergere con maggior chiarezza eventuali elementi di bisogno non coperto dall’attuale offerta EBITEMP. Da valutare in particolare le modalità di individuazione degli individui appartenenti a questo secondo gruppo.

2.2.2 I lavoratori somministrati in Italia

Alcuni osservatori hanno notato come la strutturazione di un sistema di enti bilaterali come quello attivo nel nostro Paese si presenta come un *unicum* nell'ambito del lavoro non standard, reso possibile da peculiarità socio-istituzionali che non sembrano ripetibili in altri contesti: la presenza di poche associazioni di rappresentanza degli interessi datoriali, la prevalenza di agenzie di grandi dimensioni, un certo attivismo sindacale sarebbero le precondizioni alla base del sistema di offerta bilaterale presente in Italia (Burroni e Pedaci, 2014).

L'ultimo punto rappresenta per altro un caso di particolare interesse sociologico. Il caso dei lavoratori temporanei sembra infatti mostrare (almeno in Italia) segnali di una emergente capacità dei sindacati di intercettare nuovi bisogni di rappresentanza in un quadro di ri-collettivizzazione dei rischi sociali (Johnston, Kornelakis e Rodriguez d'Acari, 2011). Non casualmente proprio il sindacato italiano si è distinto (insieme a quello olandese) proprio per la capacità di organizzare una strategia di affronto del problema della precarietà, istituzionalizzato a partire dal 1998 con la nascita di specifici organismi sindacali strutturatisi nel tempo fino al rango di federazioni dei lavoratori atipici (Pulignano, Gervasi e de Franceschi, 2016)²⁴. Questa innovazione organizzativa ha per altro dovuto sempre fare i conti con un quadro complessivo di una propensione alla sindacalizzazione sempre correlata in modo assai stringente alla posizione contrattuale, con un minimo di membership (circa il 15% dei lavoratori) scontato proprio tra gli atipici (Carrieri e Feltrin, 2016). Numeri dunque contenuti, variabili a seconda delle stime da circa 130.000 (Pulignano, Gervasi e de Franceschi, 2016) a circa 200.000 (Franchi, 2015) tesserati alle tre federazioni. In ogni caso, risultati sicuramente più robusti di quelli registrati in quasi tutti gli altri paesi europei (Gumbrell-McCormick e Hayman, 2013).

Questo irrobustimento di offerta sul fronte dei servizi di welfare si è strutturata per altro in tempi come noto assai difficili dal punto di vista del quadro macroeconomico, che hanno portato con l'inizio della crisi recessiva ad una contrazione del mercato degli occupati in somministrazione (Fadda, Mennella e Tridico, 2012). Negli ultimissimi anni questo specifico tipo di occupazione è per altro tornata a crescere, recuperando le dimensioni quantitative precedenti alla crisi economica. Vi è dunque un dinamismo specifico, che occorre focalizzare come condizione propedeutica alla definizione del quadro di riferimento entro cui ci muoveremo nella parte di analisi empirica della ricerca.

2.2.2.1 L'andamento degli occupati

Utilizziamo in questa sede i dati provenienti dalle comunicazioni INAIL, elaborati trimestralmente da Ebitemp: si tratta della quantità di "occupati netti", ovvero del numero di persone fisiche che alla fine di ciascun trimestre hanno lavorato almeno un giorno attraverso un contratto di lavoro in somministrazione. Questa definizione si presta naturalmente a una lettura ambigua, poiché per l'appunto contabilizza almeno teoricamente anche lavoratori che potrebbero aver lavorato per un solo giorno: fattispecie questa che in modo evidente rischia di deformare "al rialzo" le quote di lavoratori conteggiati a fini statistici. La fonte INAIL permette per altro di ottenere alcune informazioni aggiuntive per quanto riguarda la residenza dei lavoratori (per macro ripartizioni) e la nazionalità. Come si può osservare in tabella 2.3, tra il I semestre 2013 e il III 2016 si è osservata una crescita in valore assoluto di circa 120.000 unità: si tratta di un aumento

²⁴ Nel 1998 nacquero infatti la NidiL CGIL (Nuove Identità di Lavoro), la ALAI CISL (Associazione Lavoratori Atipici e Interinali) e la CPO UIL (Comitati per l'Occupazione), dapprima con una veste subordinata all'interno dei rispettivi sindacati, ma nel tempo assurti al rango di federazioni (con la trasformazione della ALAI in FeLSA (Federazione dei Lavoratori Somministrati e Atipici) e di TEM.P@.

complessivo del 49,2%, con differenze relativamente significative dal punto di vista delle macro aree territoriali – il saldo è ovunque positivo in modo robusto, salvo nel Sud e Isole dove si registra una diminuzione del 26,3 – e con percorsi di crescita più pronunciati tra gli italiani (50,4%) rispetto agli stranieri (44,6%).

Tabella 2.3 - Occupati netti con contratto in somministrazione per trimestre (v.ass. e %, per ripartizione geografica e nazionalità), anni 2014-2015

	I 2013	I 2014	IV 2014	IV 2015	III 2016	Variazione I/2013 – II 2016
Tot. occupati netti	241.493	251.943	291.471	332.976	360.195	49,2%
Nord Ovest	100.778	103.967	121.456	139.993	145.768	44,6%
Nord Est	66.821	72.405	82.244	94.532	105.617	58,1%
Centro	40.018	41.464	47.705	52.355	58.810	47,0%
Sud e Isole	33.794	34.034	40.003	45.991	24.897	-26,3%
Italiani TOTALI	190.473	200.946	233.376	266.024	286.431	50,4%
Stranieri TOTALI	51.020	50.997	58.095	66.952	73.764	44,6%

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Ebitemp su dati INAIL

Siamo per altro di fronte ad una popolazione di lavoratori le cui distribuzioni area geografica e sesso restano stabili nel tempo (tabella 2.4): ciò è vero per gli ultimi tre anni, ma anche se si confrontano i dati del 2008 relativi agli allora lavoratori interinali (IRES, 2011): anche in quel caso i lavoratori di origine straniera rappresentavano circa il 20% del totale, mentre al Nord si concentrava il 65% dei somministrati (a fine 2015 erano invece il 70,4% e nel terzo trimestre 2016 sono scesi al 69,8%). La proporzione tra italiani e stranieri resta invece sostanzialmente invariata nel tempo.

Tabella 2.4 – Distribuzione degli occupati netti (in v. %) per ripartizione e nazionalità, dati trimestrali

	2008	I 2013	IV 2015	III 2016
Nord Ovest	40,1	41,7%	42,0%	40,5%
Nord Est	25	27,7%	28,4%	29,3%
Centro	17,3	16,6%	15,7%	16,3%
Sud e Isole	17,6	14,0%	13,8%	6,9%
Italiani TOTALI	79,6	78,9%	79,9%	79,5%
Stranieri TOTALI	20,5	21,1%	20,1%	20,5%

Fonte: IRES (2011) ed Osservatorio Ebitemp-INAIL, vari anni

Come anticipato in precedenza, la grande flessione registrata durante il 2008, periodo in cui si registrò una contrazione di occupati mensili di oltre 100.000 unità, si è arrestata all'inizio del 2009, e da quel momento si è registrato un aumento costante di occupati, giunti a superare la quota di 400.000 per attestarsi a novembre 2016 a circa 394.000 unità. Significativo è in particolare l'andamento degli occupati a tempo indeterminato, ovvero dei lavoratori assunti direttamente dalle Agenzie e dislocati temporalmente in missioni di durata limitata a seconda delle necessità: dalle circa 4.000 unità del 2011 si è giunti a novembre 2016 a sfiorare quota 38.000 unità, con un andamento che sembra però essersi sostanzialmente stabilizzato nel corso dell'anno (figura 2.1).

Figura 2.1 – N. Lavoratori interinali occupati, da gennaio 2005 a novembre 2016



Fonte: Osservatorio Ebitemp, nota congiunturale gennaio 2017

2.2.2.2 Il profilo dei lavoratori somministrati in Italia

Se questi dati congiunturali aiutano a leggere il dinamismo storico della somministrazione in Italia, una fotografia più nitida viene fornita dalle informazioni supplementari presenti nei dati annuali INAIL elaborati da Ebitemp (2015). Riteniamo più indicativo ai fini descrittivi utilizzare questi dati, benché fermi al 2014, poiché si tratta di dati che permettono di contabilizzare in modo univoco il totale dei lavoratori in somministrazione occupati nel corso dell'anno solare 2014. Si tratta dunque di un'immagine più precisa delle "teste" occupate durante l'anno (tabella 2.5).

Si tratta di 499.381 lavoratori (di cui quasi 40.000 nuovi assunti), per circa 1/3 occupati in aziende di grandi dimensioni. La distribuzione di genere segnala una forte prevalenza degli uomini (58%), più accentuata all'interno della popolazione straniera. Di particolare rilievo inoltre il fatto che il gruppo dei lavoratori stranieri presenti età medie più elevate: superano infatti il 50% del totale dei lavoratori stranieri le persone di età superiore ai 35 anni, percentuale che non arriva al 44% all'interno della popolazione dei lavoratori italiani.

Tabella 2.5 – Occupati netti per ripartizione, nazionalità, classi di età e sesso – dato annuale 2014 (v. assoluti e %)

	TOT 2014	%
Totale occupati netti	499.381	
Nord Ovest	203.667	40,8%
Nord Est	143.974	28,8%
Centro	81.457	16,3%
Sud e Isole	70.188	14,1%
Italiani TOTALI	402.010	80,5%

Stranieri TOTALI	97.371	19,5%
Uomini TOTALI	289.430	58,0%
Donne TORALI	209.951	42,0%
Uomini ITALIANI	231.022	57,5%
Donne ITALIANE	170.988	42,5%
Uomini STRANIERI	58.408	60,0%
Donne STRANIERE	38.963	40,0%
Under 24 TOTALI	98.679	19,8%
25-34 TOTALI	175.056	35,1%
35-49 TOTALI	176.458	35,3%
over 50 TOTALI	49.188	9,8%
Under 24 ITALIANI	84.150	20,9%
25-34 ITALIANI	141.134	35,1%
35-49 ITALIANI	135.541	33,7%
over 50 ITALIANI	41.185	10,2%
Under 24 STRANIERI	14.529	14,9%
25-34 STRANIERI	33.922	34,8%
35-49 STRANIERI	40.917	42,0%
over 50 STRANIERI	8.003	8,2%

Fonte: Ebitemp (2015), su dati INAIL

2.2.3 L'accesso al welfare contrattuale: gli utenti Ebitemp

A fronte di queste dimensioni generali del fenomeno, la domanda generale della ricerca è relativa alla stima della capacità di Ebitemp di intercettare i bisogni di welfare della popolazione dei lavoratori somministrati italiani. Si tratta naturalmente di un tentativo per approssimazione, tenendo conto delle caratteristiche peculiari a queste tipologie di lavoratori: la somministrazione è infatti un fenomeno composito e altamente specifico, innanzitutto dal punto di vista della permanenza del lavoratore all'interno della specifica configurazione contrattuale (che per definizione si presenta come categoria per così dire "interstiziale" e spesso di passaggio verso collocazioni più specifiche e soprattutto stabili nel tempo), ma anche – come si è visto – per una presenza molto consistente di lavoratori giovani (quasi il 55% sono infatti sotto i 34 anni) e dunque con profili di bisogno specifici e non sempre rivolti verso richieste specificamente relative all'area welfare.

Queste due caratteristiche peculiari del lavoro somministrato (transitorietà contrattuale e giovane età anagrafica) rappresentano nell'insieme la prima possibile spiegazione all'evidenza di un accesso ai servizi di welfare contrattuale erogati da Ebitemp che seppur in crescita nel corso del tempo, continua ad apparire contenuto in termini quantitativi. In tabella 2.6 viene presentata la serie storica relativa all'ultimo quadriennio delle richieste di prestazioni avanzate a Ebitemp: il dato presentato in questa sede è relativo all'intero anno solare 2015, periodo di cui si è tenuto conto per effettuare le analisi socio-demografiche

propedeutiche alla definizione del campione oggetto della rilevazione empirica di cui discuteremo in questo capitolo.

Se si scorpora la voce relativa al sostegno al reddito, servizio che dalla metà del 2014 è stato trasferito sotto la gestione di Formatemp, si nota una robusta crescita di domande complessive (+67,3%), passate dalle circa 7.000 nel 2012 alle oltre 11.600 del 2015. L'aumento delle domande è dunque superiore all'aumento registrato complessivamente nel numero di occupati complessivi: ciò sembrerebbe dunque segnalare una maggior capacità di penetrazione da parte dell'ente bilaterale rispetto alla propria popolazione target.

Spostando lo sguardo sui servizi erogati, se si esclude la mobilità territoriale (comunque ancora molto contenuta in termini di richieste) la crescita più robusta è attribuibile alle domande relative alla tutela sanitaria, cresciute del 107,7% nel corso del periodo. Il dato per altro non stupisce, alla luce della crescita avvenuta in questi anni tra la popolazione italiana della cosiddetta spesa "out of pocket", ovvero della componente di consumi sanitari interamente a carico delle famiglie (Toth, 2016): si tratta di una cifra ormai superiore ai 33 miliardi di euro, che rappresentano oltre il 22% del complesso della spesa sanitaria italiana, e con il 7% dei bisogni medici che non trovano soddisfazione per cause di natura economica (il doppio del valore medio registrato in Europa). Tra le altre prestazioni richieste, crescono nel tempo le richieste per il pagamento della retta dell'asilo nido (+51%), mentre si registra una contrazione per i piccoli prestiti e le polizze anti infortunistiche (rispettivamente -20% e -12%).

Tabella 2.6 – N. Prestazioni richieste e n. individui richiedenti netti per prestazione e per anno - 2012-2015

	Richieste di prestazioni per anno				Totale
	2012	2013	2014	2015	
Contributo Asili Nido	323	330	336	488	1477
Mobilità Territoriale	2	7	7	92	108
Piccoli Prestiti	1417	1281	1306	1131	5135
Polizza Infortuni	700	575	598	610	2483
Sostegno Maternità	48	50	48	49	195
Tutela Sanitaria	4451	4921	5797	9244	24413
Sostegno Reddito	6176	5139	2696*	0	14011
Totale richieste escluso "Sostegno al reddito"	6941	7164	8092	11614	33811
Totale prestazioni richieste compreso "Sostegno al reddito"	13117	12303	10788	11614	47822
Individui richiedenti	10411	9580	8092	7138	

Fonte: nostre elaborazioni su dati Ebitemp

*Dal mese di luglio la gestione di questo servizio è passata a Formatemp

Appaiono in ogni caso in diminuzione gli individui (ovvero i codici fiscali) richiedenti le prestazioni: sono infatti passati dagli oltre 10.000 del 2012 ai 7.138 del 2015, ma come detto il dato non è di particolare rilievo proprio in relazione al fatto che la prestazione principale in termini di diffusione del biennio 2012 – 2013 (il sostegno al reddito) è stata scorporata dalle attività di Ebitemp.

Se questo è il dato annuale, l'analisi longitudinale dei database Ebitemp porta ad individuare al netto delle duplicazioni un numero complessivo di 28.269 individui singoli che nel corso del quadriennio hanno fatto richiesta di almeno una prestazione di welfare a Ebitemp. Dal punto di vista socio-demografico, si tratta di un profilo in cui risultano sottorappresentati gli uomini, i lavoratori residenti nel nord ovest e gli under 24 rispetto al profilo dell'universo dei lavoratori in somministrazione precedentemente osservato e relativo al solo anno 2014 (tabella 2.7). Si tratta dunque di un profilo che corrisponde all'universo generale esclusivamente per quanto riguarda la nazionalità, mentre le altre caratteristiche socio-demografiche

modificano sensibilmente il profilo: ciò è evidentemente determinato dalla tipologia di servizi erogati dall'ente bilaterale e dunque dalle tipologie di bisogno che esso intercetta, poco utilizzabili da popolazioni di età giovanile.

Tabella 2.7 – Profilo dei richiedenti (codici fiscali) netti Ebitemp 2012-2015, per sesso, regione, nazionalità ed età (valori %)

	Distribuzione percentuale utenti netti (2012-2015)	Distribuzione percentuale lavoratori somministrati (2014)
Donne	47,3	42
Uomini	52,7	58
Nord ovest	32,8	40,8
Nord est	28,3	28,8
Centro	16,9	16,3
Sud e isole	22,0	14,1
Italia	79,3	80,5
Unione Europea	6,1	19,5
Altri Europa	2,8	
Extra Europa	11,6	
Mancante	,2	
Under 24	9,2	19,8
25-34	40,3	35,1
35-49	41,9	35,3
Over 50	8,6	9,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati Ebitemp

2.2.4 La survey sugli utenti

2.2.4.1 metodologia e strategie di campionamento

Scopo della fase di ricerca quantitativa è stato quello di analizzare un campione rappresentativo di lavoratori in somministrazione estratti tra quelli che hanno usufruito almeno una volta dei servizi di Ebitemp nell'ultimo biennio completo considerato al momento della rilevazione (2014 – 2015).

Attraverso un campione stratificato a probabilità variabile verranno estratti 374 nominativi principali, più due serie di riserve di eguale numerosità, campionati in base ad alcune caratteristiche socio-demografiche dell'universo campionario.

Ai nominativi estratti verrà somministrato un questionario con domande relative a:

Capitale umano;

Tipologie di servizi usufruiti;

Grado di soddisfazione nella fruizione dei servizi;

Elementi di miglioramento possibili nell'offerta di servizi;

Elementi di miglioramento possibili nella gestione ed evasione del caso;

2.2.4.2 Caratteristiche generali dell'universo

La popolazione complessiva di utenti che hanno usufruito di almeno un servizio fornito da Ebitemp nel periodo 2014-2015 è pari a 10.373 individui, per un totale complessivo di 22.402 prestazioni erogate. Si tratta dunque in media di poco più di due prestazioni per persona nel periodo considerato (una prestazione all'anno). La distribuzione per caratteristiche socio-demografiche principali (età, nazionalità, sesso) è descritta in tabella 2.8

Le caratteristiche socio-demografiche dell'universo sono state riclassificate in modo da ottenere un numero di strati sufficienti a descriverne la varianza, contenendo però al contempo la stratificazione in ragione della necessità di ottenere sotto-campioni di dimensioni non eccessivamente limitate sul piano quantitativo.

L'analisi delle informazioni disponibili nell'anagrafica fornita da Ebitemp ha così consigliato di utilizzare tre variabili di stratificazione: sesso, età (riclassificata in cinque classi: <24, 25-34, 35-44, 45-54, >55 anni), e la cittadinanza. Per quest'ultima informazione, stante la notevole eterogeneità di paesi di provenienza, si è provveduto a riclassificare in due sole classi: italiani / non italiani.

In tabella 2.8 viene riassunta la numerosità dell'universo per ciascuno strato derivante dall'incrocio delle tre variabili di stratificazione.

Tabella 2.8 – L'universo teorico (individui richiedenti servizi, anni 2014-2015)

Nazionalità	Sesso	Età					Totale
		18-24	25-34	35-44	45-54	Over 55	
Italiana	Donne	2,5%	18,2%	14,2%	6,7%	1,8%	43,3%
	Uomini	4,6%	15,6%	11,7%	6,2%	1,7%	39,8%
Non italiana	Donne	0,5%	2,7%	2,2%	1,0%	0,1%	6,5%
	Uomini	1,2%	3,6%	3,7%	1,6%	0,2%	10,4%
		8,9%	40,1%	31,7%	15,5%	3,8%	100,0%

Fonte: nostre elaborazioni su dati Ebitemp

Come si può osservare, il nostro universo è composto in prevalenza da persone di nazionalità italiana (83,1%), distribuite in modo quasi perfettamente equilibrato tra uomini e donne (con una leggera prevalenza – 50,2% - dei primi sulle seconde). Per quanto riguarda le età, la classe 25-34 anni rappresenta la quota maggioritaria in termini relativi dell'universo (40,1%).

2.2.4.3 Caratteristiche dell'indagine campionaria

Alla luce delle caratteristiche sopra descritte, si è definito di procedere con l'estrazione di un campione proporzionale al numero di assistiti da Ebitemp distribuiti in ciascuna delle classi di stratificazione identificate.

Per la definizione del campione complessivo necessario a garantire adeguata rappresentatività dell'universo, si è proceduto alla stima del campione teorico secondo la seguente formula:

$$n = z^2 \frac{Npq}{dx[\delta^2(N-1) + z^2pq]}$$

Il valore n di casi da estrarre è dunque determinato dai seguenti elementi:

z = valore della variabile causale normale standardizzata (95%)

p = proporzione da stimare (0,5)

$q = 1 - p$

δ = errore ammesso per la stima del parametro (3%)

N = numerosità della popolazione studiata (pari a 10.373)

Il valore finale dei casi da estrarre è pari a 374 (titolari). Utilizzando il metodo cumulativo dei totali, si ottiene la tabella delle estrazioni teoriche con probabilità proporzionale alla numerosità di ciascuna cella (tabella 2.9).

Tabella 2.9 – Numerosità del campione proporzionale agli strati

		Età in classi		
		< 29 anni	30-39 anni	> 40 anni
ITALIA	Donne	38	69	54
	Uomini	47	53	50
ESTERO	Donne	6	10	8
	Uomini	12	14	13

La scelta del campionamento a probabilità variabili tiene conto della diversa dimensione degli strati selezionati e permette di selezionare ogni strato con probabilità proporzionale al numero di soggetti in essi presenti.

Per ogni strato, con lo stesso metodo, sono state estratte anche la serie di riserve in numero doppio rispetto al campione teorico (rapporto 3 estratti / 1 titolare), così da garantire un numero adeguato di sostituzioni in caso di rifiuti alla partecipazione dell'indagine.

Nel corso della fase di estrazione, si è per altro reso necessario optare a un sovra-campionamento della componente dei lavoratori di nazionalità estera: oltre ad una numerosità di per sé contenuta, è stata infatti riscontrata in molti casi l'assenza dell'indirizzo di posta elettronica, o l'utilizzo di un indirizzo di terzi, prevalentemente riferibile allo sportello cui la persona si è rivolta per effettuare la domanda di servizio.

2.2.4.4 Il profilo dei rispondenti

Al termine della fase di somministrazione del questionario, effettuata nel periodo marzo-maggio 2016, e a seguito di una serie di rilanci e sostituzioni di indirizzi non rispondenti, sono stati raccolti 421 questionari, in numero dunque superiore rispetto al campione minimo che si era ipotizzato in sede teorica. In tabella 2.10 riportiamo la distribuzione del campione effettivo: come si può notare, nonostante le accortezze di cui si è fatto cenno, la percentuale di rispondenti di nazionalità straniera è risultato comunque inferiore alle attese per quanto riguarda gli uomini (4,8% invece del 10,4% teorico), e per conseguenza risultano leggermente

sovra-rappresentati i rispondenti italiani. Sufficientemente equilibrata è invece la distribuzione per fasce di età, benchè risultino sotto rappresentati i giovanissimi (6,2% invece di 8,9%). Nel complesso il campione è dunque composto per il 54% da donne e per l'89% da lavoratori italiani: in entrambi i casi si tratta di una sovra-rappresentazione rispetto all'universo teorico di partenza.

Tabella 2.10 – Caratteristiche socio-demografiche del campione effettivo rispondenti

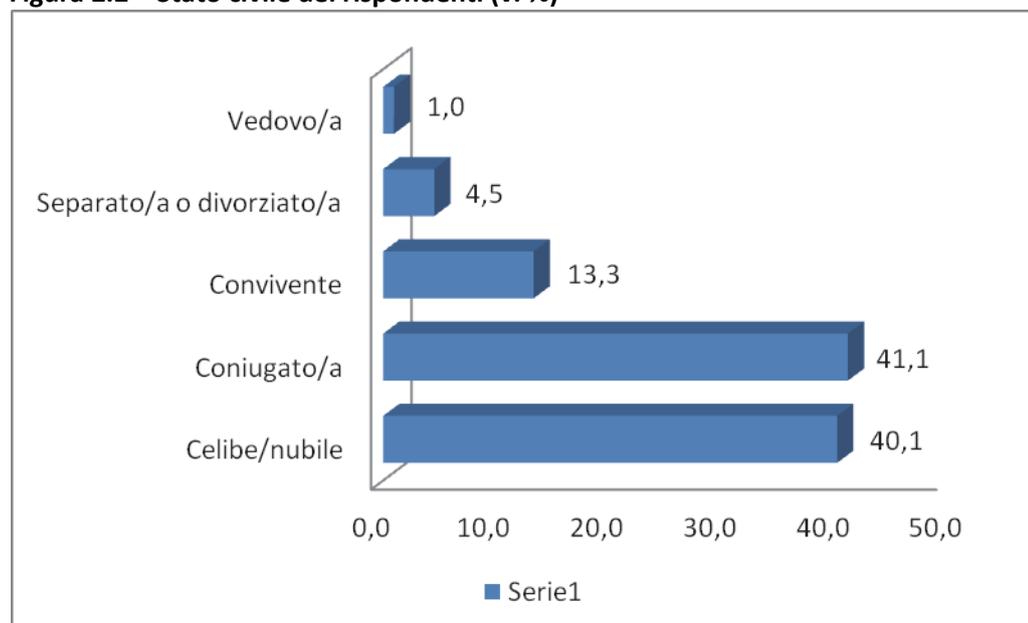
Nazionalità	Sesso	Età					Totale
		18-24	25-34	35-44	45-54	Over 55	
Italia	Donne	1,7%	19,8%	15,2%	8,1%	2,4%	47,1%
	Uomini	2,9%	16,7%	12,1%	7,6%	2,1%	41,4%
Esteri	Donne	1,0%	2,6%	2,4%	0,7%	0,0%	6,7%
	Uomini	0,7%	1,9%	1,4%	0,5%	0,2%	4,8%
		6,2%	41,0%	31,2%	16,9%	4,8%	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati rilevati

Ulteriori elementi di profilatura del campione di intervistati è stato infine raccolto attraverso una specifica batteria di domande presenti nel questionario. Si tratta di elementi descrittivi e dunque non di variabili di campionamento, utilizzate per garantire la rappresentatività del campione.

Dal punto di vista dello stato civile, il campione presenta un equilibrio relativo di persone celibi o nubili e di persone coniugate, in entrambi i caso presenti in misura di circa il 40% (figura 2.2). Le persone conviventi sono il 13,3%, i separati il 4%, mentre vedovi/e sono solo l'1%, in coerenza con l'età media relativamente giovane del campione.

Figura 2.2 – Stato civile dei rispondenti (v. %)

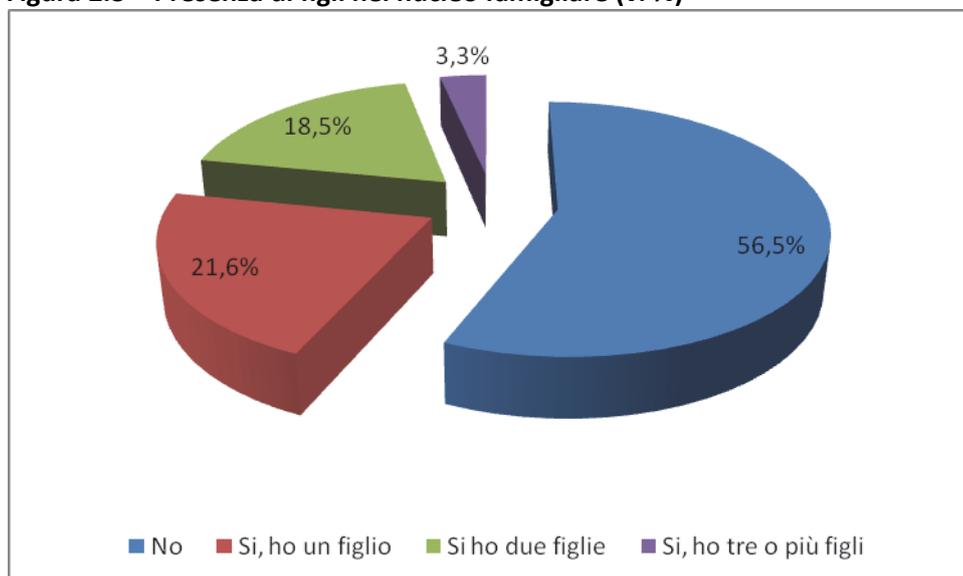


Fonte: elaborazioni su dati rilevati

Complessivamente il 43,5% dei rispondenti dichiara di avere almeno un figlio, con una prevalenza di un figlio unico in circa la metà dei casi (figura 2.3). In quattro nuclei familiari con figli su dieci è presente un figlio di età pre-scolare, periodo in cui le ricerche in argomento segnalano la presenza dei maggiori problemi in

termini di conciliazione vita-lavoro.

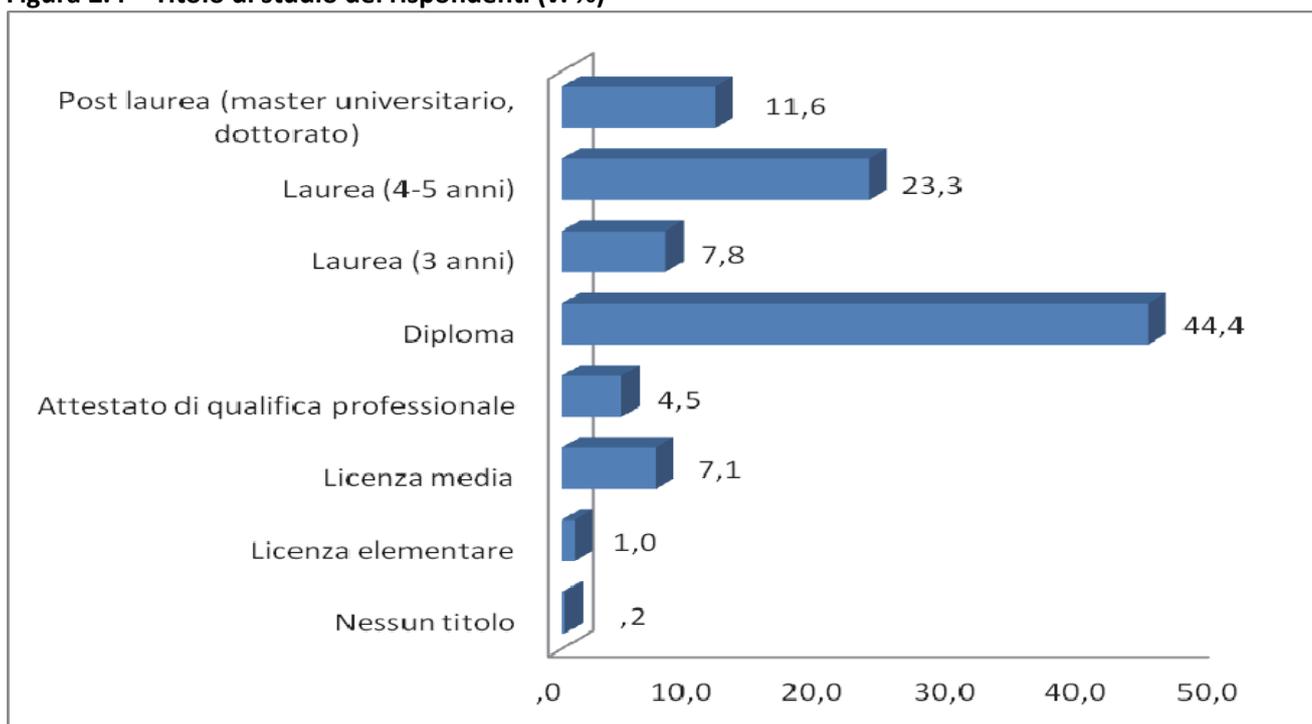
Figura 2.3 – Presenza di figli nel nucleo familiare (v. %)



Fonte: elaborazioni su dati rilevati

Ancora, è di particolare interesse osservare la composizione del campione per titolo di studio (figura 2.4). Colpisce certamente la presenza molto forte di lavoratori con elevata qualificazione in termini di capitale umano, a conferma di tendenze già note in letteratura (Barbieri, Cutuli, Scherer: 2014): il 42,8% ha infatti un titolo di studio superiore al diploma, mentre solo il 12,8% dei rispondenti presenta un titolo di studio inferiore al diploma.

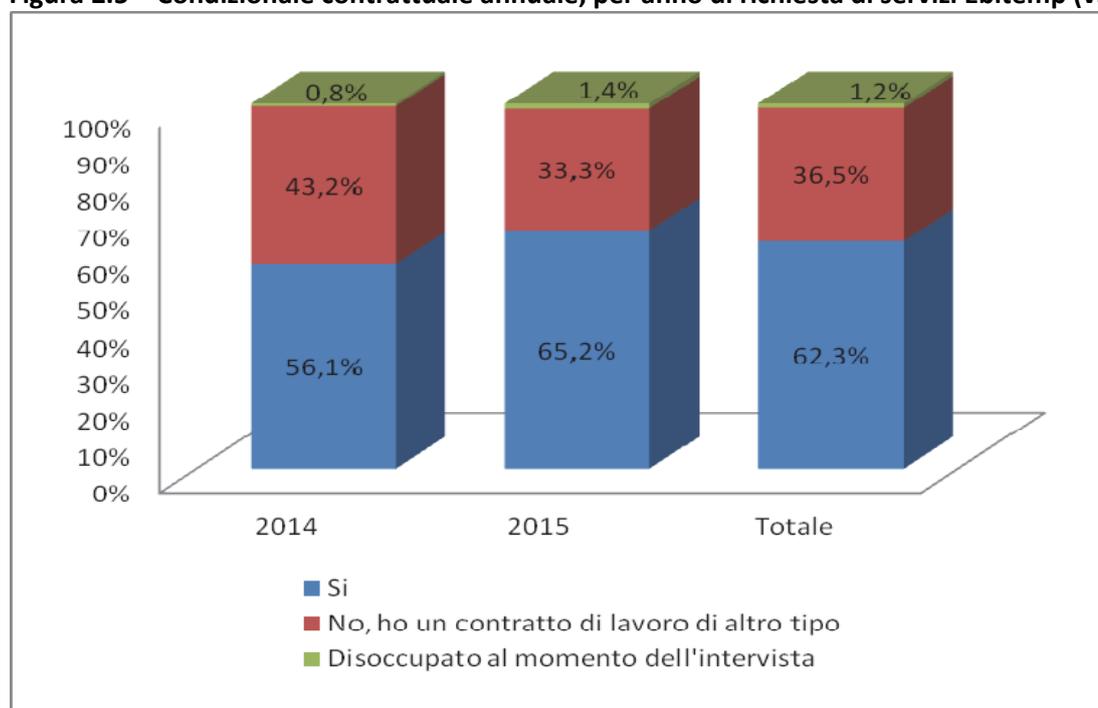
Figura 2.4 – Titolo di studio dei rispondenti (v. %)



Fonte: elaborazioni su dati rilevati

Si tratta infine di lavoratori che presentano segnali di quel potenziale “intrappolamento” nella condizione di temporaneità (*effetto lock-in*) già segnalato in letteratura come problema specifico dei mercati del lavoro del Sud Europa (Barbieri e Cutuli, 2014): il 62,3% di chi ha risposto al questionario era ancora al momento dell’intervista nella condizione di lavoro in somministrazione, mentre solo l’1% si è dichiarato disoccupato al momento dell’intervista. Naturalmente il tempo rappresenta un elemento di distinzione interna al gruppo: coloro i quali erano nel 2014 contrattualmente in somministrazione sono oggi nel 56,1% nella medesima condizione, una percentuale che cresce di oltre 9 punti per chi ha invece fatto richiesta di servizi Ebitemp l’anno successivo. Se però si effettua un test di significatività statistica, l’effetto di correlazione tra le due variabili perde di rilievo.

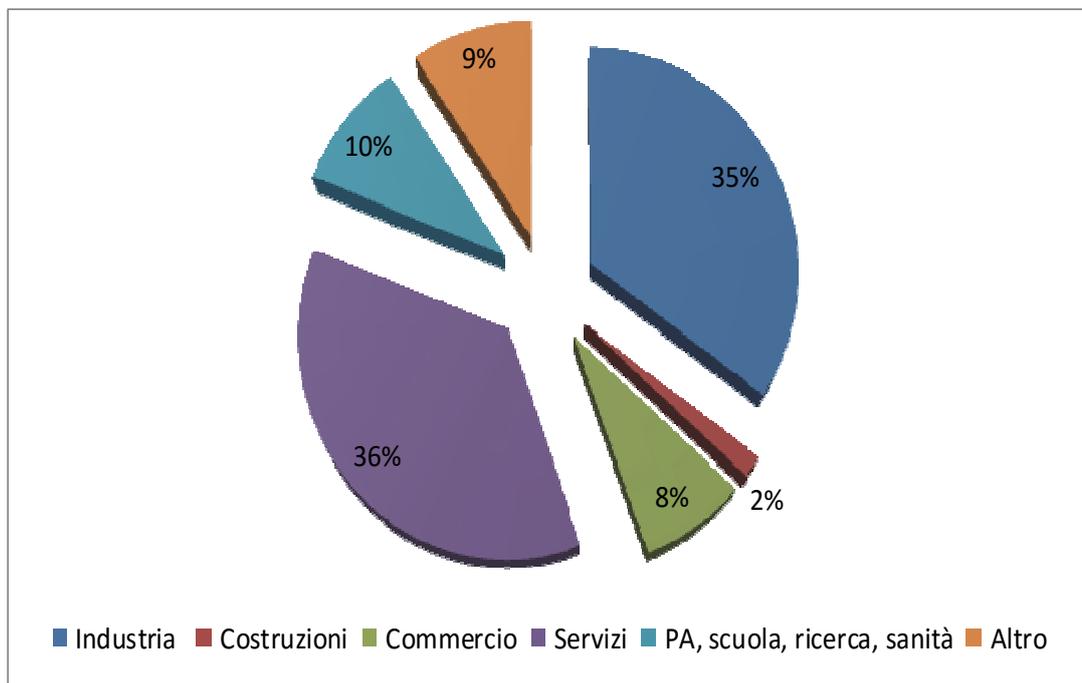
Figura 2.5 – Condizionale contrattuale annuale, per anno di richiesta di servizi Ebitemp (v. %)



Fonte: elaborazioni su dati rilevati

Infine osserviamo la distribuzione per settore specifico in cui il lavoratore risulta prevalentemente occupato nelle missioni svolte (figura 2.6). Servizi (36%) e Industria (35%) rappresentano i due settori a maggior diffusione.

Figura 2.6 – Settore occupazionale (v. %)



Fonte: elaborazioni su dati rilevati

2.2.4.5 L'esperienza di utilizzo dei servizi di Ebitemp

Il cuore del questionario si è concentrato sull'esperienza di utilizzo dei servizi Ebitemp, attraverso una batteria di domande retrospettive sull'utilizzo dei servizi nel biennio oggetto di osservazione. Per ogni informazione presentata, analizzeremo il dettaglio delle distribuzioni di frequenza raccolte, verificando poi le eventuali correlazioni statisticamente significative con le variabili di profilo socio-demografico del campione (sesso, età, titolo di studio, stato civile, presenza di figli).

Le prestazioni: conoscenza e utilizzo

Coerentemente con la distribuzione delle prestazioni richieste dal complesso degli utenti di Ebitemp (cfr. tabella 2.6), le prestazioni legate alla tutela sanitaria sono quelle largamente più conosciute e utilizzate (dall'88% degli utenti intervistati). Colpisce in linea generale il fatto che vi sia mediamente oltre 1/3 del campione che dichiara di non conoscere uno o più servizi, e in particolare il 61% di utenti Ebitemp che ha dichiarato di non conoscere i benefici connessi alla mobilità territoriale, soprattutto se messo in relazione al 73,9% di tutti i lavoratori temporanei (non dunque i soli utenti Ebitemp) che avevano fornito la medesima risposta nell'ambito di una precedente ricerca (Ires, 2010). Si tratta di un dato di difficile interpretabilità, che probabilmente sembra segnalare da un lato una mancanza di informazioni, dall'altro una bassa soglia di attenzione rispetto a opportunità ulteriori rispetto a quelle connesse con il momentaneo bisogno.

Tabella 2.11 – Conoscenza e utilizzo delle prestazioni Ebitemp (val. %)

	Non conosce	Conosce ma non ha usato	Conosce e ne ha usufruito
Contributo asilo nido	36,8	54,0	9,2
Contributo mobilità territoriale	61,0	37,6	1,4
Piccoli prestiti	34,3	58,4	7,3
Indennità infortuni	32,4	57,9	9,7
Tutela sanitaria	6,6	5,4	88,0
Sostegno maternità	37,6	61,7	0,7

Fonte: elaborazioni su dati rilevati, 2016

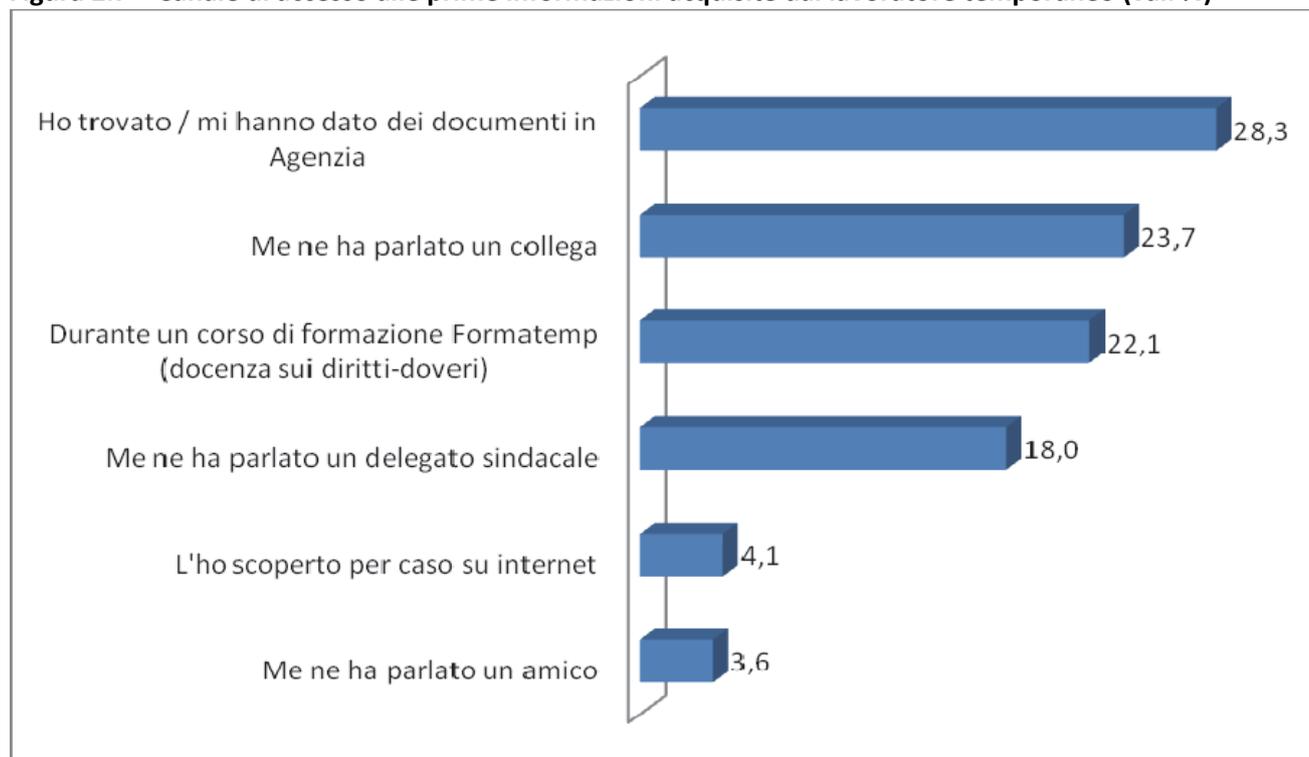
Il percorso: dal bisogno al servizio

Il tema centrale sottoposto ad osservazione è legato alla lettura del percorso di “avvicinamento” effettuato dal lavoratore, così da poter analizzare il ruolo di intermediazione eventualmente svolto dal sindacato. La domanda di fondo è sinteticamente la seguente: il lavoratore temporaneo si presenta come un *free rider* di fronte alle prestazioni proposte dall’ente bilaterale, oppure vi è una capacità da parte dei sindacati di effettuare forme di intermediazione dei bisogni, informando sulle opportunità, indicando i percorsi di accesso, accompagnando nella fase di definizione della domanda? Si tratta di un tema di grande rilievo, che incrocia una riflessione generale sulla difficoltà crescente delle *unions* nella gestione delle relazioni nell’ambito di contesti lavorativi nei quali la presenza istituzionalizzata attraverso RSU e RSA appare molto contenuta. In maniera ancora più accentuata rispetto a quanto accade nei settori di tradizionale insediamento sindacale, i processi di disintermediazione nei contesti del lavoro somministrato appaiono molto profondi e diffusi. E a tutto ciò occorrerebbe aggiungere, secondo i sostenitori della “teoria della dualizzazione”, una tendenza dei sindacati a concentrare i proprio sforzi organizzativi sui cosiddetti “lavoratori *core*” (lavoratori dipendenti delle grandi fabbriche + pensionati), contribuendo in questo modo a rafforzare la distinzione tra *insider* e *outsider* a discapito dell’ampia categoria dei lavoratori atipici (Palier e Thelen, 2010; Dorigatti, 2015).

Free rider o *inter-mediati*, dunque? Si tratta ovviamente di un’alternativa tipologica che può trovare differenti forme di mediazione sul piano empirico. Tenendo conto della necessità di ricostruire l’intero percorso effettuato dal lavoratore: dalle prime informazioni sul tema fino alla fruizione del servizio.

Cominciamo dal principio: come sono venuti a conoscenza delle opportunità presenti in Ebitemp (figura 2.7)? In termini relativi, l’Agenzia di lavoro temporaneo rappresenta il principale mediatore informativo (28,4%), con riferimento alle prime informazioni raccolte dal lavoratore, seguita sempre con percentuali superiori al 20% dalle comunicazioni intercorse tra colleghi e dalle informazioni raccolte durante corsi di formazione (rispettivamente il 23,8% e il 22,1%). Solo nel 18% dei casi risulta essere stato decisivo il ruolo di un delegato sindacale. Cosa influisce maggiormente sulle modalità di prima informazione? A questo livello di disaggregazione non traspaiono rilevanti elementi di significatività: ciò che significa che nessuna delle caratteristiche socio-demografiche dei richiedenti servizi rappresenta di per sé un elemento capace di pre-determinare il canale di acquisizione prioritario delle informazioni raccolte dai lavoratori.

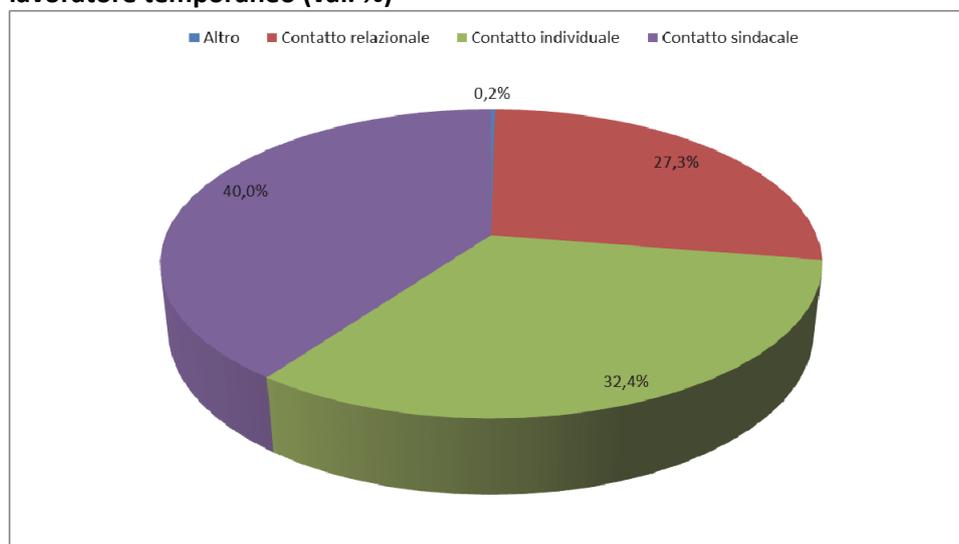
Figura 2.7 – Canale di accesso alle prime informazioni acquisite dal lavoratore temporaneo (val. %)



Fonte: elaborazioni su dati rilevati, 2016

Effettuando una aggregazione per macro-canali di contatto (figura 2.8), si può per altro osservare come il 40% degli intervistati abbia ottenuto le prime informazioni attraverso la mediazione di un canale sindacale (corso di formazione + delegato). Si tratta di un valore molto elevato, anche in questo caso soprattutto se lo si compara al dato raccolto da IRES (2011): in quel caso solo l'8% dei lavoratori interinali era venuto a conoscenza dei servizi di welfare contrattuale fornito da Ebitemp attraverso un canale sindacale. A seguire i canali di tipo individuale (Agenzia + Internet + Centro per l'Impiego) sono segnalati dal 32,4% degli intervistati, mentre la dimensione relazionale (colleghi + amici) con il 27,3% risulta la meno "battuta" in termini assoluti. Attraverso questa aggregazione emergono due variabili socio-demografiche significative: le donne privilegiano ampiamente i canali sindacali (44,7%), mentre per gli uomini il contatto privilegiato è quello privo di mediazione diretta, più individualizzato e prevalentemente attraverso il web (40%). Rispetto alla seconda variabile esplicativa, chi ha figli tende ad affidarsi maggiormente ai canali di tipo relazionale, dove evidentemente la dimensione esperienziale rappresenta il principale vettore della trasmissione delle informazioni tra lavoratori, amici e colleghi; chi non ha figli si rivolge invece maggiormente a canali sindacali.

Figura 2.8 – Macro-canali di contatto utilizzato come accesso alle prime informazioni acquisite dal lavoratore temporaneo (val. %)



Fonte: elaborazioni su dati rilevati, 2016

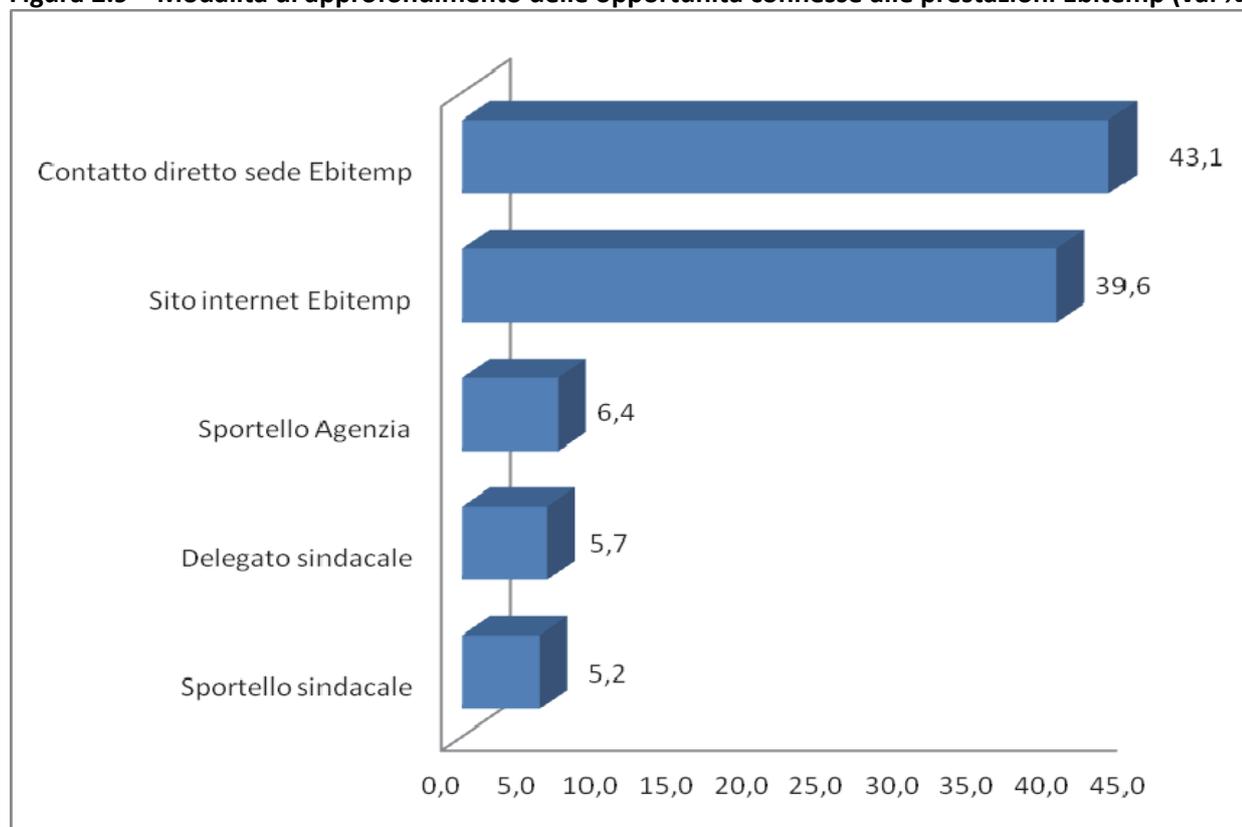
Dunque la tappa iniziale, quella delle prime informazioni, segnala una rilevanza molto pronunciata dei canali di tipo sindacale, siano essi corsi di formazione o la relazione con un delegato all'interno dell'azienda per cui si lavora.

La presenza del sindacato diventa però meno centrale nelle tappe successive. L'approfondimento nella conoscenza delle opportunità connesse alle prestazioni fornite da Ebitemp segue infatti processi prevalentemente individualizzanti (figura 2.9), sfruttando in prevalenza canali diretti con l'ente bilaterale: il 43,1% del campione ha infatti approfondito il contatto utilizzando canali di comunicazione diretta, tradizionali o più tecnologici (e-mail o telefono), mentre il 39,6% ha invece utilizzato come fonte di approfondimento informativo la pagina internet dell'ente bilaterale. Complessivamente, meno dell'11% degli intervistati ha dunque utilizzato canali specificamente sindacali per ottenere informazioni aggiuntive o per farsi accompagnare nella fase di disamina delle differenti opportunità presenti.

A questo secondo livello comincia insomma ad evidenziarsi l'effetto di disintermediazione generato anche (ma non soltanto) dalla diffusione delle tecnologie informatiche e comunicative (Carrieri e Feltrin, 2016); contesto in cui il ruolo diretto del sindacato (sotto forma di delegato o di sportello), la cui capillarità risulta decisamente più bassa rispetto ai comparti tradizionali²⁵ (non escludendosi però la possibilità che anche i lavoratori somministrati possano interfacciarsi con le più tradizionali strutture organizzative delle categorie presenti nei singoli luoghi di lavoro), sembra dunque essere molto contenuto.

²⁵ Pur nella difficoltà di reperimento di informazioni ufficiali, si stima che le RSU nell'ambito delle agenzie di lavoro temporaneo siano inferiori a 10, mentre i delegati sindacali siano alcune decine per ciascuna sigla sindacale.

Figura 2.9 – Modalità di approfondimento delle opportunità connesse alle prestazioni Ebitemp (val %).



Fonte: elaborazioni su dati rilevati, 2016

Tale effetto potrebbe per altro risultare acuito dal fatto che coloro i quali hanno conosciuto la presenza delle prestazioni Ebitemp attraverso i corsi di formazioni Formatemp si trovavano in quel momento in una condizione spesso pre-contrattuale, e si sono dunque trovati nella condizione di necessità soltanto in un periodo successivo (spesso anche dopo molti mesi) rispetto al momento della prima informazione. Questo gap temporale potrebbe rappresentare, in una categoria di lavoratori già di suo scarsamente sindacalizzata, un disincentivo per così dire “naturale” alla possibilità di intermediazione lungo le diverse tappe del percorso. La conferma di questa ipotesi viene dall’analisi longitudinale dei percorsi svolti dai lavoratori per “trasformare” le prime informazioni ricevute in una domanda di prestazione. Tra chi ha ricevuto informazioni iniziali attraverso corsi di formazione erogati da Formatemp, solo il 12,3% ha successivamente preso contatto con un delegato o con uno sportello sindacale per approfondire le tipologie di prestazioni fruibili. Là dove invece il primo contatto è avvenuto attraverso la mediazione personale di un delegato sindacale (e dunque già in costanza di rapporto lavorativo in somministrazione) la propensione a fidelizzare il rapporto con il sindacato cresce in modo significativo: il 39,1% di questo sottogruppo (e dunque comunque una quota molto piccola del campione complessivo, stante il fatto che solo il 5,7% come si è visto aveva precedentemente acquisito informazioni grazie a un delegato) ha infatti approfondito i propri diritti legati alle prestazioni di welfare erogate dall’ente bilaterale attraverso canali sindacali.

Tabella 2.12 – Modalità di approfondimento delle informazioni relative ai servizi Ebitemp, per modalità di primo contatto (val. %)

Come ha acquisito le prime info	Modalità di approfondimento delle informazioni					Totale
	Contatto diretto sede Ebitemp	Sito internet Ebitemp	Sportello di Agenzia	Sportello sindacale	Delegato sindacale	
Me ne ha parlato un collega	47,9%	45,8%	5,2%		1,0%	100,0%
Me ne ha parlato un amico	53,3%	26,7%	6,7%	13,3%		100,0%
L'ho scoperto per caso su internet	52,9%	35,3%	5,9%		5,9%	100,0%
Ho trovato / mi hanno dato dei documenti in Agenzia	49,1%	36,2%	12,9%	1,7%		100,0%
Me ne ha parlato un delegato sindacale	34,8%	23,2%	2,9%	15,9%	23,2%	100,0%
Durante un corso di formazione Formatemp (docenza sui diritti-doveri)	32,2%	53,3%	2,2%	6,7%	5,6%	100,0%
Totale	42,9%	39,7%	6,5%	5,2%	5,7%	100,0%

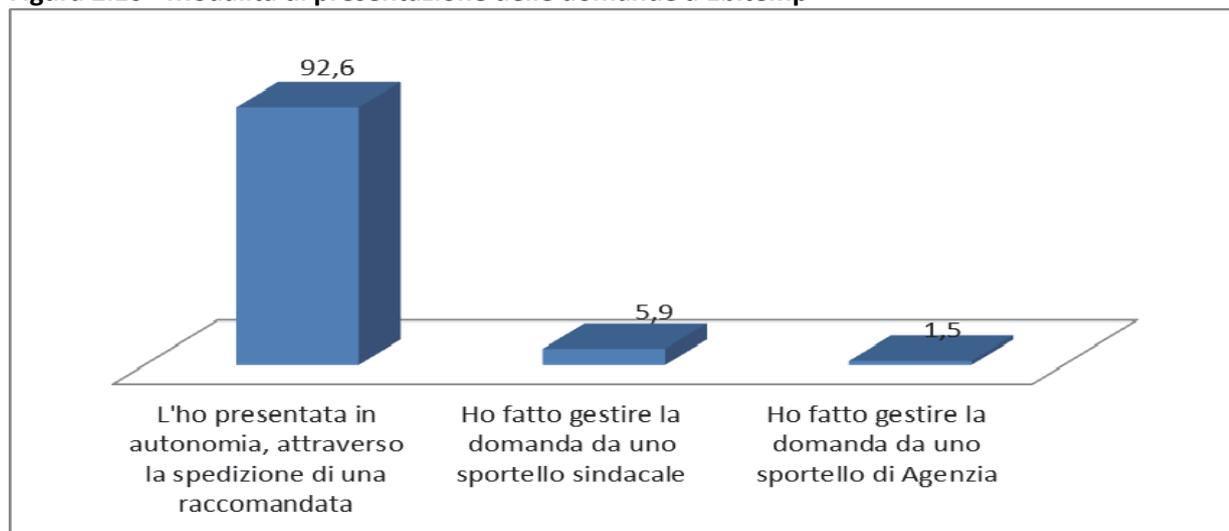
Fonte: elaborazioni su dati rilevati, 2016

Seppur dunque in modo assai contenuto numericamente in termini assoluti, resta comunque evidente come la relazione diretta con un delegato sindacale rappresenti una modalità in cui il contenuto relazionale sembra rappresentare un facilitatore di un processo di accompagnamento e fidelizzazione del lavoratore. Una modalità che passa prevalentemente attraverso il rinvio allo sportello sindacale (in oltre la metà dei casi analizzati), ma che può arrivare fino al tutoraggio nella fase di predisposizione e invio della domanda.

Per altro il processo di disintermediazione, che abbiamo visto essere mitigato là dove sia presente una mediazione di tipo relazionale sul luogo di lavoro, raggiunge comprensibilmente il proprio apice proprio al momento della presentazione della domanda.

La mediazione da parte di uno sportello sindacale risulta presente soltanto in una esigua minoranza del campione (meno del 6%), mentre il 92,6% dei lavoratori opta per il “fai da te”, attraverso l’invio di una raccomandata (figura 2.10): evidentemente la modalità stessa della domanda tende ad accentuare l’impostazione non-relazionale dell’intero percorso di avvicinamento al servizio.

Figura 2.10 - Modalità di presentazione delle domande a Ebitemp

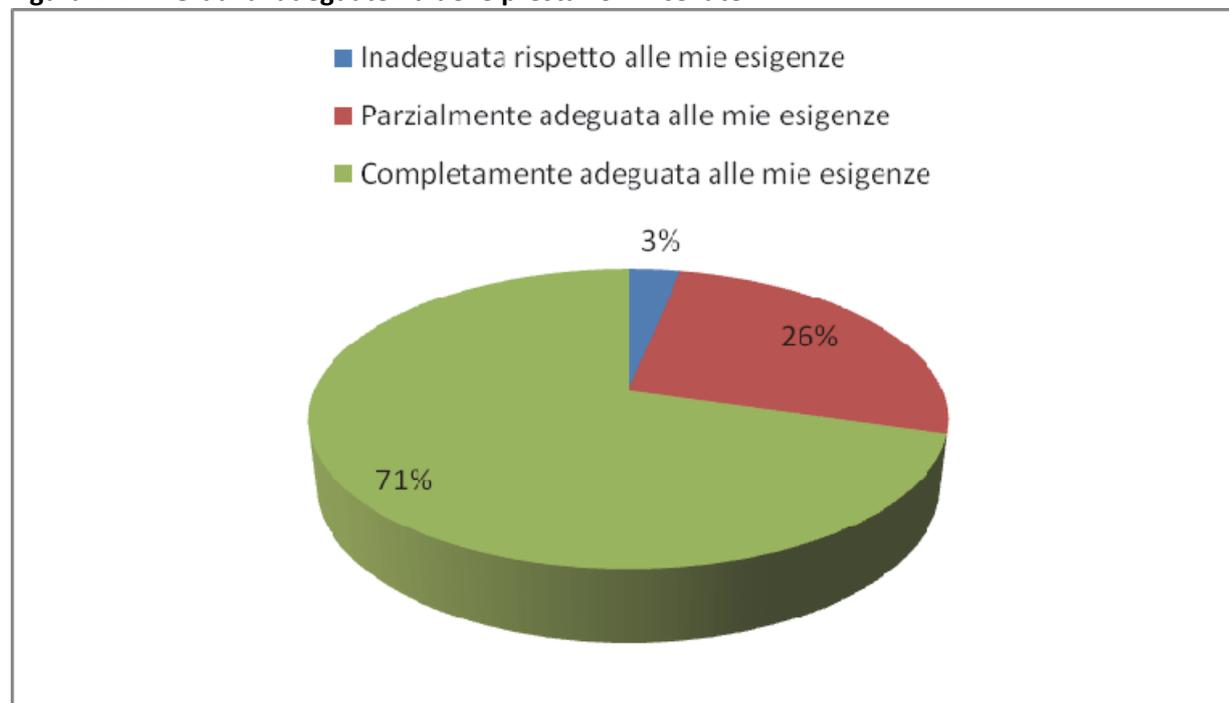


Fonte: elaborazioni su dati rilevati, 2016

2.2.4.5 Il grado di soddisfazione

Al termine della rilevazione, si è infine cercato di verificare l'adeguatezza della proposta di servizi Ebitemp rispetto alle esigenze espresse dai lavoratori (figura 2.11)

Figura 2.11 – Gradi di adeguatezza delle prestazioni ricevute



Fonte: elaborazioni su dati rilevati, 2016

La risposta sembra essere complessivamente soddisfacente: il 71% del campione ritiene infatti di avere ricevuto un servizio del tutto adeguato rispetto alle esigenze, mentre di contro soltanto il 3% degli utenti ha segnalato una inadeguatezza del servizio, prevalentemente legata agli importi erogati o alle coperture sanitarie previste (inferiori rispetto alle necessità).

Occorre per altro aggiungere che il 18,8% degli utenti ha dichiarato di avere avuto, durante il periodo di lavoro in somministrazione, uno o più bisogni che non hanno trovato soddisfazione all'interno dell'offerta di servizi proposta da Ebitemp. Nella tabella 2.13 elenchiamo le risposte, distinguendo quanto dichiarato da uomini e donne.

Il principale bisogno emerso è legato alle coperture sanitarie previste, non sempre capaci di coprire adeguatamente le esigenze di cura dei lavoratori: sono segnalate dall'11,6% degli utenti, con una leggera prevalenza tra gli uomini. Al secondo posto in ordine di rilevanza percentuale sono i bisogni legati alle spese per la casa come le rette del mutuo, gli affitti o le ristrutturazioni edilizie: spese incompressibili e ripetitive, che evidentemente mal si conciliano con le caratteristiche di temporaneità tipiche del lavoro somministrato. Superiore al 5% del campione è anche la richiesta di un contributo per il pagamento dei mezzi pubblici.

Tabella 2.13 – Bisogni che non hanno trovato risposta nei servizi Ebitemp, per sesso (val. %)

	Uomini	Donne	Complessivo
Copertura sanitaria più ampia	5,5%	5,2%	11,6%
Sostegno economico per spese abitazione	3,6%	2,9%	6,4%
Contributo per pagare i mezzi pubblici	3,1%	2,6%	5,7%
Contributo per lo studio dei figli	1,4%	1,2%	2,6%
Accesso a convenzioni per acquisti scontati	1,2%	2,4%	3,6%
Integrazioni all'indennità di maternità/paternità	1%	2,1%	3,1%
Sostegno economico per long term care	1%	1,4%	2,4%
Contributo per pagare l'asilo (richiedibile solo dalle donne)	0,7%		0,7%
Altro	0,7%		1,7%

Fonte: elaborazioni su dati rilevati, 2016

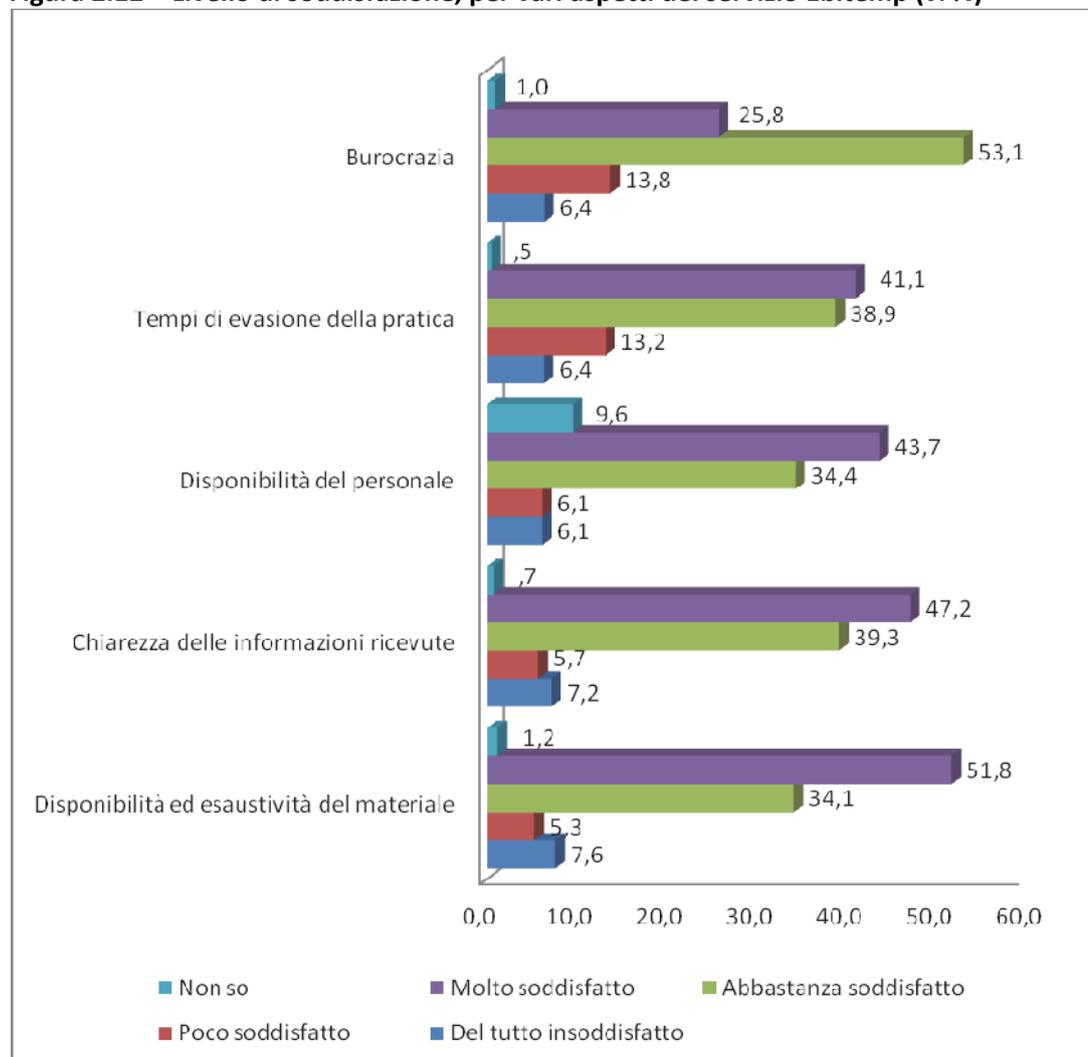
Più articolata è invece la riflessione necessaria per analizzare il livello di soddisfazione rispetto a specifici aspetti del rapporto intercorso dal lavoratore con Ebitemp (figura 2.12). L'aspetto concretamente che presenta maggiori criticità è quello relativo alla burocrazia necessaria per istruire e gestire la pratica relativa al servizio richiesto dagli utenti: si tratta infatti dell'unico caso in cui il giudizio medio non raggiunge l'eccellenza neppure in termini relativi: la maggioranza assoluta del campione (53,1%) ritiene infatti "abbastanza" soddisfacente questo aspetto, mentre oltre un quinto degli utenti fa registrare un giudizio negativo. In tutti gli altri casi invece la voce "molto soddisfatto" si presenta come la più diffusa, con il massimo di gradimento in relazione alla disponibilità ed esaustività del materiale informativo consultato (51,8%) e a seguire, in ordine di gradimento, la chiarezza delle informazioni ricevute, la disponibilità del personale. Un discorso specifico è necessario invece per i tempi di evasione della pratica: se è vero che il 41,1% degli utenti è molto soddisfatto da questo aspetto, il 19,6% si è invece dichiarata insoddisfatta.

Per valutare il livello complessivo di soddisfazione, abbiamo effettuato una rielaborazione delle informazioni attraverso la costruzione di un apposito "Indice di soddisfazione", costruito come sommatoria delle risposte date alla batteria di domande precedenti. Non si è tenuto conto della risposta "non so", e le rimanenti risposte hanno assunto un valore crescente da 1 ("Del tutto insoddisfatto") a 4 (Molto soddisfatto). Tenendo conto della varianza e della deviazione standard della variabile così costruita, si è deciso di suddividere le 354 batterie di risposte valide (pari all'84% del campione) in cinque classi, da "Insoddisfazione totale" (per coloro i quali hanno dato risposta "Del tutto insoddisfatto" su tutti e cinque gli aspetti del servizio da valutare, a "Soddisfazione totale" (per coloro i quali hanno dato risposta "Molto soddisfatto" su tutti e cinque gli aspetti).

Il risultato, descritto in figura 2.13, segnala una soddisfazione "elevata" o "totale" per il 50,6% degli utenti,

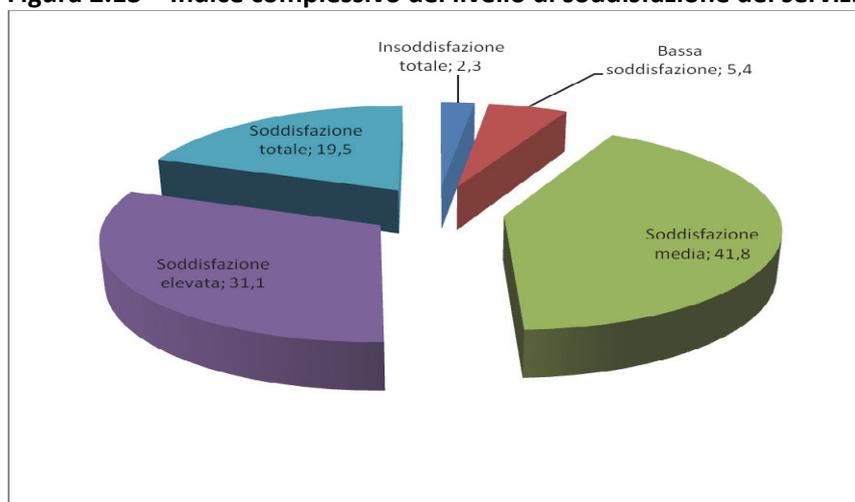
mentre soltanto nel 7,7% dei casi la soddisfazione risulta bassa o totale. Anche in questo caso il controllo di significatività statistica effettuato sulle principali variabili socio-demografiche non ha dato risultati rilevanti, fatta salvo la tendenza delle utenti donne a mostrare una maggiore propensione a esprimere giudizi di soddisfazione elevati.

Figura 2.12 – Livello di soddisfazione, per vari aspetti del servizio Ebitemp (v. %)



Fonte: elaborazioni su dati rilevati, 2016

Figura 2.13 – Indice complessivo del livello di soddisfazione del servizio Ebitemp, v %



Fonte: elaborazioni su dati rilevati, 2016

2.2.5 Conclusioni

Il modello di bilateralità adottato nel settore della Somministrazione del Lavoro si è rivelato dunque peculiare per una serie di ragioni. Innanzitutto, come già rilevato da Burrone e Pedaci (2014), vanno sottolineate le caratteristiche proprie di un settore “giovane”, con una forza lavoro instabile che ha forti esigenze di riqualificazione e ricollocazione, con un'unica associazione dei datori di lavoro e pochi “datori di lavoro” costituiti da Agenzie di grosse dimensioni. Si tratta di una forza lavoro per altro poco tutelata dal welfare pubblico, elemento da cui è derivata l'esigenza di costruire un vero e proprio mini-welfare di settore cui si è arrivati grazie a un intreccio tra normativa e accordi di categoria che ha visto un continuo processo di creazione e ri-organizzazione (con accorpamenti) di Fondi ed Enti bilaterali. La situazione attuale vede la presenza di due organismi, Ebitemp e Formatemp, i cui campi di intervento sono ben delineati contrattualmente, seppure si prefigura un'azione comune nella promozione di un'occupazione di qualità, e totalmente gestita dal livello nazionale, se non presso lo sportello territoriale di categoria delle sigle sindacali firmatarie del CCNL.

Il ruolo del sindacato si è rivelato in Italia particolarmente rilevante per la costruzione del sistema bilaterale nel suo complesso, a differenza di quanto accaduto in altri paesi europei. Ma le *unions* si trovano nondimeno di fronte a una difficile gestione delle relazioni, nell'ambito di contesti lavorativi nei quali la presenza istituzionalizzata attraverso RSU e RSA appare molto contenuta. A differenza di quanto accade nei settori di tradizionale insediamento sindacale, i processi di disintermediazione nei contesti del lavoro somministrato appaiono molto profondi e diffusi: l'accesso alle prestazioni Ebitemp rappresenta da questo punto di vista uno spaccato probabilmente generalizzabile di una difficoltà a porre il sindacato come una presenza riconosciuta, con le inevitabili conseguenze non soltanto in termini di *membership* e di affiliazione, ma anche di capacità di socializzazione delle informazioni, come dimostra la conoscenza non completa da parte dei lavoratori delle prestazioni di welfare esigibili attraverso il canale dell'ente bilaterale. Si tratta evidentemente di segnali che richiedono ulteriori approfondimenti, soprattutto in un contesto in cui non risulta di facilissima interpretazione la densità sindacale in mancanza di informazioni ufficiali da parte delle sigle sindacali.

Bibliografia

- Agostini C., Ascoli U. (2014), Il welfare occupazionale: un'occasione per la ricalibratura del modello italiano?, in "Politiche Sociali", 2: 259-275.
- Ascoli U. (2011) a cura di, *Il welfare in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Ascoli, U., Pavolini, E. (2012), Ombre rosse. Il sistema di welfare italiano dopo venti anni di riforme, in "Stato e Mercato", 96: 521-542.
- Ascoli U., Mirabile M.L., Pavolini E. (2012), Dal welfare di cittadinanza al welfare nel lavoro? Contrattazione collettiva e iniziativa d'impresa in Italia, in "La Rivista delle Politiche Sociali", 3: 53-76
- Baccaro, L., Simoni, M. (2008), *Policy Concertation in Europe: Understanding Government Choice*, in "Comparative Political Studies", 41, 10: 1323-1348.
- Barbieri P., Cutuli G. (2014), Flessibilità ai margini, segmentazione del mercato del lavoro e disoccupazione in Europa, in Barbieri e Fullin (a cura di, 2014): 71-95.
- Barbieri P., Cutuli G., Scherer S. (2014), *Giovani e lavoro oggi. Uno sguardo sociologico a una situazione a rischio*, in "Sociologia del Lavoro", 136: 73-98.
- Barbieri P., Fullin G. (a cura di, 2014), *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze*, Il Mulino, Bologna.
- Bellardi L., De Santis G. (2011), (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano.
- Benassi C., Vlandas T. (2016), *Union inclusiveness and temporary agency workers: the role of power resources and union ideology*, in "European Journal of Industrial Relations", vol 22 (I): 5-22.
- Bonoli, G. (2007), Time Matter, Postindustrialisation, New Social Risk and Welfare State Adaptation, in "Comparative Political Studies", 40, 5: 495-520.
- Bonoli G., Natali D. (2012) eds., *The politics of the new welfare state*, Oxford University Press, Oxford.
- Brandl, B., Traxler, F. (2005), *Industrial Relations, Social Pacts and Welfare Expenditures: A Cross-National Comparison*, in "British Journal of Industrial Relations", 43, 4: 635-658.
- Burroni, L., Keune, M. (2011), Flexicurity: A Conceptual Critique, in "European Journal of Industrial Relations", 17, 1: 75-91.
- Burroni L., Pedaci M. (2014), Collective bargaining, atypical employment and welfare provisions: the case of temporary agency work in Italy, in "Stato e Mercato", n. 101, 2: 169-194.
- Carrieri M., Feltrin P. (2015), *Al bivio. Lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia di oggi*, Donzelli, Roma.
- Crouch, C. (2011), *The Strange Non-Death of Neoliberalism*, Polity Press, Cambridge.
- D'Aloia G., (2008), (a cura di), *Indagine sulla bilateralità del Terziario: analisi su 17 enti bilaterali territoriali*, Cemu, Roma.
- Dorigatti L. (2015), *Difendere i 'core'? I sindacati di fronte alla segmentazione del mercato del lavoro*, in Beccalli B., Mingione E., Pugliese E. (a cura di), *Rappresentare i perdenti della crisi*, monografico di "Sociologia del Lavoro", 140: 19-32.
- Ebbinghaus, B., Hassel, A. (2000), Striking Deals: Concertation in the Reform of Continental European Welfare States, in "Journal of European Public Policy", 7, 1: 44-63.
- Ebitemp (2015), *Il lavoro in somministrazione nel 2014*, Roma, rapporto dell'Osservatorio Centro studi Ebitemp.
- Feltrin P., Maset S. (2010), *Come resistere al declino. L'opzione dei servizi nei sindacati*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", 3: 177-209.
- Ferrera, M. (2007), Trent'anni dopo. Il welfare state europeo tra crisi e trasformazione, in "Stato e Mercato", 41: 341-376.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2011), *European trade unions and atypical workers*, in "Industrial

- Relations Journal”, 42, 3: 293-310.
- Harvey, D. (2005), *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press, Oxford.
- Hemerijck, A. (2008), *Welfare Recalibration as Social Learning*, Paper presented at the ESPAnet Doctoral Researcher Workshop.
- IRES (2010), *Condizioni di lavoro e percorsi dei lavoratori e delle lavoratrici interinali*, Roma, Rapporto di ricerca, novembre.
- Isfol, (2009) (a cura di), *Gli Enti Bilaterali ed il fenomeno della bilateralità*, in “Rapporto Isfol 2009”:369-382.
- Italia Lavoro, (2013) (a cura di), *Gli enti bilaterali in Italia. Primo rapporto nazionale 2013*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.
- Italia Lavoro (2014, a cura di), *Gli Enti Bilaterali in Italia. Rapporto Nazionale 2014*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.
- Johnston A., Kornelakis A. Rodriguez d’Acri C. (2011), *Social partners and the welfare state: recalibration, privatization or collectivization of social risks?*, in *European Journal of Industrial Relations*, 17, 4: 349-364.
- Lai M., (2006), *Appunti sulla Bilateralità*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 4: 1020-1042.
- Lai M., (2009), *La bilateralità: la nuova frontiera dell’azione sindacale*, in “Tutela”, 3, 2: 45-72.
- Leonardi S., (2005), *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Ediesse, Roma.
- Leonardi S., Arlotti M. (2012), *Welfare contrattuale e bilateralismo*, in “La rivista delle politiche sociali”, 3: 77-114.
- Leonardi S., (2014) (a cura di), *Rapporto sulla bilateralità nel terziario*, Ediesse, Roma.
- Maino F., Ferrera M., (2013) (a cura di), *Primo rapporto sul secondo welfare*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.
- Mares, I. (2003), *The Politics of Social Risk. Business and Welfare State Development*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Molina, O., Rhodes, M. (2002), *Corporatism: The Past, Present, and the Future of a Concept*, in “Annual Review of Political Science”, 5: 305-331.
- Nogler L., (2014) (a cura di), *Gli enti bilaterali dell’artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Franco Angeli, Milano.
- Palier, B. (ed.), (2010), *A Long Good-bye to Bismarck. The Politics of Welfare Reforms in Continental Europe*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Pavolini, E., Ascoli, U., Mirabile, M. (2013), *Tempi moderni: Il welfare nelle aziende in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Pierson, P. (2001), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press, Oxford.
- Regalia I. (2008), *L’azione del sindacato a livello territoriale*, in “La rivista delle politiche sociali”, 4: 97-124.
- Romagnoli G. (a cura di, 1980), *La sindacalizzazione tra ideologia e pratica*, Ed. Lavoro, Roma.
- Schmidt, V.A., Thatcher, M. (eds.) (2013), *Resilient Liberalism in Europe’s Political Economy*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Thelen, K. (2014), *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Toht F. (2016), *L’universalismo sanitario sulla carta e nella realtà*, in “Politiche Sociali”, 3: 421-440.
- Treu T. (2013) (a cura di), *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, IPSOA, Milano.
- Varesi, P.A., (2004), *Azione Sindacale e Tutela nel Mercato del Lavoro: il Bilateralismo alla Prova*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 14, 2: 226-232.

2.3 Gli studi di caso: interviste a rappresentanti di altri enti bilaterali

2.3.1 Premessa metodologica

In accordo con EBITEMP, sono state selezionate alcune esperienze positive di enti bilaterali di altri settori da analizzare approfonditamente attraverso degli studi di caso.

Le interviste si sono svolte *de visu* presso la sede dell'ente analizzato ed hanno coinvolto i rappresentanti dell'ente di livello politico e tecnico e di appartenenza sia datoriale sia sindacale al fine di ricostruire un profilo dell'ente e delle prestazioni erogate.

A livello politico sono stati intervistati il Presidente ed il Vicepresidente che hanno ricostruito brevemente le caratteristiche del settore di riferimento, del modello di bilateralità adottato e del modello politico ed organizzativo dell'ente bilaterale (relazioni interne ed esterne, relazioni con i beneficiari, evoluzione e valutazione politica degli attuali servizi e prestazioni e possibili sviluppi).

A livello tecnico, sono stati intervistati il Responsabile delle prestazioni e dei servizi e/o un eventuale altro referente tecnico individuato dall'ente stesso. Le interviste rivolte ai tecnici hanno ricostruito e descritto le caratteristiche tecniche ed operative dei servizi e delle prestazioni erogati, degli strumenti utilizzati, di eventuali progetti/iniziative innovativi, di bisogni rilevati ancora non coperti e, al tempo stesso, hanno verificato e valutato la possibile trasferibilità operativa dell'esperienza.

Tutti gli studi di caso sono stati rivisti e validati dagli intervistati prima di essere pubblicati in appendice a questo rapporto.

2.3.2 Studio di caso EBVF



STUDIO DI CASO

EBVF - Ente Bilaterale Veneto F.V.G.

RINGRAZIAMENTI

Un sentito ringraziamento va ai testimoni privilegiati che hanno contribuito attivamente alla definizione di questo studio di caso sull'ENTE BILATERALE VENETO E FRIULI VENEZIA GIULIA (EBVF), fornendo indicazioni preziose e dati aggiornati:

- Maurizio Franceschi, (Confesercenti) Presidente dell'EBVF – l'intervista telefonica si è tenuta il 21 giugno 2016.
- Maurizia Rizzo, (Fisascat-Cisl) Vice-Presidente dell'EBVF – l'intervista si è tenuta il 21 giugno 2016 presso la sede della Fisascat in via dei Mille, 56 a Roma.
- Marco Palazzo, Direttore dell'EBVF – l'intervista si è tenuta il 14 giugno 2016 presso la sede di

Confesercenti in via Nazionale, 60 a Roma.

Le interviste e il presente studio di caso sono stati curati da Flavia Pace, ricercatrice del Cesos srl impresa sociale.

Il settore commercio, servizi e turismo e la bilateralità in Veneto

Il terziario è un settore che occupa circa il 40% dei lavoratori e lavoratrici veneti e sotto molti aspetti è simile a quello dell'artigianato, perché caratterizzato da un elevato numero di piccole e piccolissime imprese che in diversi casi non manifestano la necessità di crescere ma di consolidarsi sul mercato e mantenere i livelli occupazionali attuali (es. piccoli negozi di alimentari etc.).

Una caratteristica, spesso sottovalutata, è la capacità di innovare che questo settore può esprimere, basti pensare alle ultime soluzioni di distribuzione e di vendita nel commercio, con l'introduzione delle casse intelligenti o sistemi complessi (come nel caso di Amazon) che coniugano pratiche di vendita on line con logistica di stoccaggio e spedizione di beni materiali.

Se si analizzano i dati del solo turismo si vede come questo territorio sia tra le primissime regioni a vocazione turistica italiane e negli ultimi anni è stato fondamentale per riassorbire i moltissimi esuberanti del settore manifatturiero.

Nonostante l'evidente centralità economica e sociale del settore nella regione, le istituzioni locali faticano a sviluppare politiche organiche, mirate a valorizzarlo e promuoverlo, sebbene abbiano accompagnato e sostenuto, anche economicamente, iniziative discontinue ma interessanti come il modello dei distretti del commercio ed emanato bandi specifici per il turismo.

Le parti sociali del settore – sia datoriali sia sindacali – grazie al numero degli iscritti, possono vantare una buona rappresentatività territoriale, malgrado anche nella regione veneto – come nel resto della nazione – si assista ad una generalizzata e trasversale crisi di rappresentanza.

In particolare, Confcommercio e Confesercenti sono le parti datoriali che sottoscrivono i CCNL del settore commercio e servizi e tra quelle del turismo a livello nazionale insieme a Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL.

I rapporti tra le due organizzazioni datoriali sono caratterizzati da un dialogo limitato e da poche azioni comuni e coordinate sia a livello nazionale sia regionale, anche se tuttavia esistono casi positivi di collaborazione, come quello in provincia di Padova.

La contrattazione di secondo livello – vista la natura del settore – avviene più a livello territoriale che a livello aziendale. Proprio per queste caratteristiche, in Veneto, “la bilateralità di settore è nata ispirandosi a principi di sussidiarietà, solidarietà e redistribuzione. Questi valori ci hanno portato a rimanere radicati nel territorio perché è qui che si definisce la nostra identità ma al contempo ci hanno permesso di superare i confini amministrativi, prima provinciali e poi regionali, per estendere i servizi al Friuli Venezia Giulia” ha osservato la Vice Presidente di EBVF.

I modelli organizzativi per agire la bilateralità sono differenti: Confcommercio ha preferito un'organizzazione disarticolata a livello provinciale mentre Confesercenti ha optato per un unico ente, prima solo regionale, ora inter-regionale costituendo l'Ente Bilaterale Veneto e Friuli Venezia Giulia. L'EBVF è l'unico ente di riferimento per tutto il territorio veneto e friuliano e per tutti i settori del terziario (commercio, servizi e turismo).

Questa soluzione di Confesercenti, più piccola di Confcommercio, risponde alle caratteristiche dell'organizzazione che spesso riesce ad essere più agile, sperimentando nuove strade e pratiche più

innovative.

Il Presidente di EBVF ha precisato che “questa scelta ci ha permesso di razionalizzare i costi e di poter destinare quante più risorse possibili ai servizi, per poter offrire un efficiente sistema di welfare ai nostri iscritti, come ci siamo impegnati a fare firmando il CCNL”.

Le parti sindacali sono presenti in entrambi i modelli di bilateralità di Confcommercio e Confesercenti e possono godere di un punto di osservazione privilegiato e complessivo.

Malgrado le parti datoriali lamentino che talvolta si possano verificare doppie cariche che non sempre garantiscono sulla carta un approccio *super partes*, nella realtà questa criticità viene superata nella quasi totalità dei casi dalla serietà e responsabilità delle persone.

Il successo della bilateralità in Veneto è sicuramente legato al modello vincente dell'EBAV del settore dell'artigianato che ha ispirato quello del terziario. “La coesistenza di modelli diversi e paralleli ha incentivato un sistema di concorrenza e di competitività tra gli enti bilaterali del settore che ha avuto effetti positivi sulla gamma dei servizi offerti alle imprese e alle persone. La concorrenza ha avuto positivi risolti anche sui tempi di erogazione dei servizi, sebbene abbia portato anche aspetti negativi di duplicazione delle risorse e talvolta ad una guerra commerciale” ha sottolineato il Direttore di EBVF.

Un'ultima considerazione sul contesto regionale è stata fatta dalla Vice Presidente di EBVF che ha puntualizzato come sia necessario potenziare una campagna di sensibilizzazione tra i consulenti del lavoro locali per incentivare la bilateralità, che oggi copre solo circa il 30% del sistema.

“In Veneto purtroppo quasi il 70% dei consulenti del lavoro non gioca a favore di una bilateralità integrativa e questi professionisti non educano i propri clienti ad applicare integralmente il CCNL ma consigliano un risparmio immediato solo apparente, che di fatto si traduce in concorrenza sleale con le imprese serie e responsabili”.

L'istituzione di un albo di professionisti di consulenti del lavoro per la bilateralità potrebbe essere una prima strada da percorrere a vantaggio di tutto il sistema”.

L'ente bilaterale

L'Ente Bilaterale Veneto e Friuli Venezia Giulia (EBVF) è un'associazione senza scopo di lucro costituita nel 1996 pariteticamente da Confesercenti e da Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL e si rivolge a tutte le imprese che applicano il CCNL del commercio e servizi e del turismo e a tutti i lavoratori e lavoratrici delle imprese del terziario.

La prima fase della storia dell'ente, che va dal 1996 al 2004, rappresenta lo start up in cui le parti sociali si sono organizzate dandosi le modalità operative e strutturando i primi servizi.

In questa fase l'ente registrava circa 600 imprese e 1.750 lavoratori, disponeva di circa 20.000 euro ed erogava tre soli servizi per la natalità, borse di studio e formazione.

Nel decennio successivo al 2004, dove l'ente bilaterale consolida la propria autonomia gestionale ed organizzativa, i numeri degli iscritti aumentano sensibilmente superando le 3.000 imprese e i 12.000 lavoratori. Il consolidamento lo si deve anche a precise scelte organizzative delle parti sociali che decidono di stabilizzare il personale dell'ente, creando così un gruppo di lavoro interno affidabile ed affiatato, coordinato in modo dinamico dal Direttore.

Nel 2015 l'ente – grazie ai notevoli investimenti sulle risorse umane e tecnologiche – può vantare oltre 4.000 imprese iscritte e oltre 23.000 tra lavoratori e lavoratrici tra le due regioni.

Circa il 60% delle imprese attualmente iscritte appartiene al settore commercio e servizi, il restante 40% al turismo. Similmente il 56% degli addetti iscritti appartiene a commercio e servizi ed il 44% al turismo.

Oltre 2.200 persone e oltre 1.000 imprese hanno usufruito dei servizi dell'Ente.

I servizi attualmente erogati - 18 per le persone e 16 per le imprese - coprono moltissimi bisogni (cfr. Tabella a seguire) "ma possono essere ricondotti a tre grandi categorie, che rappresentano le cose più care per gli iscritti: famiglia, salute, lavoro" ha commentato il Direttore dell'EBVF.

Sono state oltre 4.000 le richieste di servizi presentate dall'ente nel 2015, per un valore economico superiore ai 500.000 euro.

L'80% di queste pratiche ha avuto buon esito, di quelle rifiutate la prima motivazione è stata la non idoneità di imprese/lavoratori perché non iscritti all'ente bilaterale.

I tempi medi di lavorazione delle pratiche sono stati in media di soli 9,5 giorni (dalla richiesta all'erogazione del bonifico).

Un discorso a parte merita la sperimentazione inter-regionale con il Friuli Venezia Giulia.

Nel 2012 a livello nazionale le parti sociali del settore propongono di sottoscrivere un accordo tra le parti del Veneto e quelle del FVG per dare vita ad una sperimentazione inter-regionale, unico caso italiano, facendo confluire i versamenti fino ad allora accantonati ma mai erogati nella regione autonoma, nell'EBVF.

Per avere un termine di grandezza, le risorse del FVG contribuiscono per il 4% sul totale delle quote annuali versate all'EBVF.

Occorre ricordare che il FVG è una regione poco popolata, paragonabile alla provincia di Rovigo per dimensioni, questa situazione non permetteva alle parti sociali locali di poter contare su adeguate risorse economiche per organizzare un ente bilaterale autonomo, per sostenerne i costi di gestione e sviluppare servizi da erogare agli iscritti.

Nel triennio 2012/2015 le parti sociali regionali e il personale dell'EBVF si sono confrontate con diverse difficoltà economiche ed organizzative per dare vita alla nuova realtà inter-regionale, finalmente con il 2016 sono stati erogati i primi servizi anche agli iscritti del FVG, con grande soddisfazione di tutti.

I Servizi

Il Presidente dell'EBVF ha sottolineato che "l'ente bilaterale offre servizi a lavoratori/lavoratrici e alle imprese per migliorare la qualità di vita e di lavoro, mettendo a disposizione finanziamenti per corsi di formazione, assegni di natalità, rimborsi per visite mediche, divise di lavoro, strumenti informatici, libri di testo scolastici, e molto altro ancora".



Nel sito web www.ebveneto.it è possibile avere una sintesi delle attività di cui si occupa l'ente:

sostenere **iniziative di sviluppo, di informazione e di consulenza** sulle tematiche e sugli aggiornamenti che interessano i lavoratori e le imprese dei settori di riferimento;

fornire servizi a **sostegno di una più alta qualità della vita lavorativa** e personale dei lavoratori e degli

imprenditori;

avviare iniziative in materia di **formazione e qualificazione professionale**;

attuare **risoluzioni a carattere sociale** in favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative;

sostenere **servizi all'infanzia**;

sostenere le attività e i servizi che facilitino l'**integrazione tra vita lavorativa e vita familiare e personale dei lavoratori** in termini di tempi di vita e di lavoro, competenze professionali e aziendali, scopi e obiettivi personali ed aziendali;

sostenere **attività di studio e di ricerca** in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali, sviluppo del commercio e del turismo;

adottare servizi e strumenti in favore di una **maggiore e migliore occupazione**;

monitorare la corretta applicazione dei contratti di lavoro rispetto ai temi legali alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, agli orari, ovvero agli eventuali accordi territoriali in materia;

istituire le **Commissioni Paritetiche** provinciali per la **validazione e certificazione dei contratti di lavoro** e per la **conciliazioni di controversie** lavorative tra datore di lavoro e lavoratore.

Servizi offerti dall'EBVF

SERVIZI ALLA PERSONA	SERVIZI ALLE IMPRESE
Sostegno alla natalità	Rimborso sito internet o app
Rimborso asilo nido, scuola infanzia e primaria	Rimborso installazione wi-fi
Rimborso libri di testo	Rimborso divise di lavoro
Contributo malattia figli-anziani	Rimborso DVR e certificazione ISO
Buono conciliazione vita-lavoro	Rimborso visite mediche aziendali
Sostegno per figli disabili	Formazione gratuita
Rimborso lenti per occhiali	Rimborso corsi di formazione
Rimborso protesi	Consulenza gratuita aziendale
Rimborso visite mediche dentistiche	Analisi fabbisogni formativi
Rimborso visite mediche oculistiche	Integrazione finanziamenti alla formazione
Rimborso attività sportive	Rimborso PEC e firma digitale
Rimborso libri e licenze software	Pubblicità on-line
Rimborso divise di lavoro	Apprendistato
Rimborso corsi di formazione	Commissione di conciliazione
Formazione gratuita	Comitato sicurezza
2job: il cerca lavoro	Welfare Point
Dimissioni online	
Welfare Point	

Il pdf della brochure - completa di una descrizione dettagliata per ogni servizio - è scaricabile dalla pagina http://www.ebveneto.it/a_ITA_258_1.html

Il primo servizio istituito dall'ente è stato il rimborso delle divise di lavoro, non senza un duro confronto tra le parti sociali, perché alcune sigle sindacali sostenevano che fornire le divise fosse un dovere del datore di lavoro.

L'accordo tra le parti è stato, poi, trovato offrendo il servizio anche alle persone secondo una filosofia condivisa per cui se le imprese evolvono favoriscono e tutelano l'occupazione di lavoratori e lavoratrici.

Questo principio ha ispirato molti dei servizi offerti alle imprese che apparentemente non portano giovamento immediato agli addetti ma che sicuramente supportano le imprese a stare nel mercato e ad aggiornarsi (es. nel 2006/2007 è stato istituito il servizio di rimborso della PEC e della firma digitale, negli anni successivi sono stati introdotti i rimborsi per l'installazione del wi-fi, fino al più recente rimborso per il sito internet e delle app).

Nei primissimi anni dell'ente si sono strutturati i tre servizi già citati in precedenza: per la natalità, borse di studio e formazione che nel corso degli anni successivi sono stati implementati ed arricchiti fino ad arrivare agli attuali 34 servizi erogati.

Il Direttore dell'Ente, ha sottolineato che "nel 2015 i primi tre servizi maggiormente richiesti sono stati quelli dedicati alla **famiglia** (natalità, asili nido, buono conciliazione, malattia figli, libri di testo), alla **formazione** (corsi offerti da EBVF, rimborso corsi, integrazione finanziamenti) e le **protesi e lenti** (protesi e lenti per occhiali).

Mentre, se si osservano i servizi che assorbono maggiori risorse economiche, la graduatoria cambia parzialmente. Al primo posto si collocano le protesi e lenti, seguiti dalla natalità e dal rimborso dei corsi di formazione".

Il Direttore ha continuato l'analisi qualitativa dei servizi offerti dall'Ente ed ha precisato che "grazie all'esperienza maturata nel progetto WelfareNet (cfr. Box di approfondimento dedicato all'iniziativa) l'EBVF ha implementato i servizi per la conciliazione vita-lavoro.

Nuovi servizi innovativi sono stati introdotti, quali, i voucher per il dopo scuola, il servizio di baby-sitter ed il contributo per malattia di figli ed anziani (che integra economicamente quanto previsto dal nostro CCNL, che peraltro ha un impatto economico sull'ente decisamente contenuto).

L'ente non vuole discriminare chi non ha famiglia, quindi, ha deciso di investire anche su una dimensione trasversale a tutti i lavoratori e le lavoratrici, intervenendo prima della fase critica della malattia/bisogni relativi alla salute a favore del benessere a 360 gradi. Per questo motivo ha deciso di rimborsare le attività sportive".

Le modalità di richiesta dei servizi

Il Presidente ha orgogliosamente sottolineato che EBVF ha strutturato un modello gestionale snello e di alta qualità, i cui costi sul bilancio annuale non arrivano neanche al 20% e garantisce tempi di risposta rapidi nell'erogazione dei servizi, "ora i tempi medi di evasione delle pratiche sono meno di 10 giorni dalla presentazione delle domande, in passato si attestavano anche oltre i 30 giorni".

Dal 2007 il personale dell'EBVF aveva iniziato a costruire internamente un gestionale, che negli anni, è stato implementato fino a diventare l'attuale portale internet a cui possono accedere facilmente i beneficiari e caricare direttamente le pratiche on-line.

"Per arrivare alla positiva performance odierna, abbiamo lavorato molto ed, anno dopo anno, abbiamo innovato e sperimentato diverse soluzioni tecniche per migliorare il nostro operato – ha commentato il Direttore. In particolare, le innovazioni che abbiamo introdotto sono state improntate alla semplificazione, eliminando la richiesta dell'ISEE e studiando in ogni sua parte il modulo di presentazione della richiesta. Questa operazione è stata molto apprezzata dagli utenti.

Ogni anno il Comitato Esecutivo dell'ente, mette a bilancio le risorse fruibili per i servizi e determina le priorità rendendole pubbliche nel regolamento dei servizi.

Tutte le richieste vengono erogate fino ad esaurimento delle risorse disponibili per quel determinato servizio.

Inoltre, procediamo ai pagamenti ogni giorno, attenendoci a due importanti criteri²⁶:

le imprese possono richiedere lo stesso servizio solo una volta l'anno e le persone una volta ogni due anni; limiti di spesa, i rimborsi devono essere di almeno di 35 euro e non superiori ai 350 euro.

Qualora ricevessimo richieste non immediatamente rimborsabili per esaurimento delle risorse destinate a quel servizio, le inseriamo in una graduatoria.

Fino ad oggi, a fine anno, siamo riusciti a soddisfare tutte le richieste in graduatoria in virtù del fatto che abbiamo potuto utilizzare le risorse residue provenienti da altri servizi, oppure grazie al maggior afflusso di versamenti degli iscritti rispetto a quanto preventivato.

Infine, ogni volta che abbiamo introdotto un nuovo servizio, abbiamo visto che seguiva un lento start up e veniva scelto da pochi beneficiari. Via via che questi utenti prendevano confidenza, ne abbiamo calibrato i limiti economici sulla base dell'esperienza che maturiamo".

Operativamente, per richiedere i servizi dell'EBVF, è necessario essere iscritti all'ente da almeno 6 mesi ed essere in regola con i versamenti.

Per i lavoratori stagionali, deve essere garantita una regolarità di versamenti all'ente pari ad almeno 6 mensilità negli ultimi 2 anni.

I richiedenti, di entrambe le regioni, possono accedere al portale, scaricare e compilare la modulistica del servizio scelto, nell'area denominata "Come richiedere i servizi" all'indirizzo web http://www.ebveneto.it/a_ITA_112_1.html

BOX DI APPROFONDIMENTO IL PROGETTO WELFARENET

L'idea, che ha portato alla strutturazione del progetto WelfareNet, è maturata nel contesto territoriale di Padova, dove il dialogo tra Confesercenti e Confcommercio è sempre stato dinamico e collaborativo.

Il tema portante dell'iniziativa, decisamente lungimirante per il contesto e il periodo, era l'attivazione di politiche e servizi di conciliazione tra tempi di vita e lavoro a livello multaziendale, territoriale e contrattuale, per permettere anche alle imprese più piccole di confrontarsi con nuovi modelli di welfare aziendale.

Una delle chiavi di successo dell'iniziativa è stata sicuramente la costruzione di una rete che coordinava l'offerta di servizi per la conciliazione di enti di natura diversa: enti ed organismi bilaterali, enti pubblici e autonomie locali, terzo settore e volontariato sociale e imprese private.

Tramite l'iniziativa, le aziende hanno potuto usufruire in forma interamente gratuita di diversi servizi:

formazione di riorganizzazione aziendale;

consulenza di riorganizzazione aziendale e assistenza su servizi di welfare;

analisi del clima aziendale;

elaborazione di un progetto di welfare aziendale che genera in azienda un aumento della produttività, della qualità di erogazione dei servizi, di ottimizzazione dei costi e di risparmi fiscali, di miglioramento del clima aziendale, di migliorare l'immagine aziendale e di creare maggiori sinergia con il territorio;

²⁶ A questi criteri di massima esistono dei casi eccezionali, segnalate nella brochure informativa sui servizi, ad esempio, per i parti gemellari viene riconosciuto un contributo di 700 euro.

coordinamento e verifica dell'efficacia del progetto di governance.

“In 18 mesi, i risultati sono stati sorprendenti – ha sottolineato il Direttore di EBVF, ente proponente del progetto, finanziato dalla Regione Veneto sul POR FSE 2007-2013 – sono stati attivati 60 piani di welfare aziendale, coinvolgendo l'80% dei lavoratori e lavoratrici. Questa è la positiva conferma che il modello immaginato da EBVF poteva realmente funzionare nella nostra realtà locale”.

Nel 2016 l'EBVF ha presentato un nuovo progetto, che è la prosecuzione naturale di WelfareNet e valorizza maggiormente il focus sulla rete di reti.

La proposta punta su un modello di welfare territoriale, contrattuale e aziendale che coinvolge principalmente 5 categorie di attori: lavoratori e cittadini, aziende, operatori di servizi di welfare, enti pubblici, parti sociali.

Il progetto mira innanzitutto a creare una rete regionale di servizi di welfare, valorizzando innanzitutto le reti e i servizi già presenti nei vari territori e facilitando la creazione di nuove reti e di nuovi servizi che rispondano alle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei lavoratori coinvolti in Piani di Welfare Aziendale.

In questo senso, lo scopo del progetto è quello di creare un coordinamento regionale tra le varie reti di servizi già presenti in tutto il territorio regionale, mettendo in collegamento tutti quei soggetti, che a vario titolo, erogano o facilitano l'erogazione di servizi di welfare, quali Comuni ed Unioni dei Comuni, ULSS, Enti Bilaterali, imprese private di servizi, cooperative, associazioni e terzo settore e associazioni sindacali di imprese e di lavoratori che operano in questi ambiti.

Questa “rete di reti” dovrà servire innanzitutto a facilitare la fruizione di servizi di conciliazione vita-lavoro anche ai lavoratori occupati in piccole e medie imprese che fanno più fatica ad approcciare il tema del welfare aziendale, ma nello stesso tempo permetterà di migliorare il benessere di tutto il territorio, stimolando innovazione sociale e facilitando maggiori collegamenti tra il mondo delle imprese, quello dei servizi di welfare e quello della pubblica amministrazione.

Il primo progetto “*WelfareNet - la rete che produce bene-essere*” si è concluso nella primavera 2015, maggiori informazioni sono disponibili nella pagina dedicata all'iniziativa nel sito di EBVF http://www.ebveneto.it/a_ITA_177_2.php?ts=1470217265&ID=17

Il secondo progetto “*WelfareNet - reti in rete*” è partito a maggio 2016 ed è attualmente in corso, maggiori informazioni sono disponibili nella pagina dedicata all'iniziativa nel sito di EBVF http://www.ebveneto.it/a_ITA_176_2.php?ts=1470217384&ID=18

Alcune considerazioni

Nel panorama della bilateralità nazionale, il caso di EBVF è sicuramente molto interessante e forse ingiustamente poco conosciuto rispetto alle esperienze più note, come ad esempio quelle del settore edile.

Tra le caratteristiche di maggior interesse, ai fini del nostro studio volto a trasferire i punti di eccellenza dell'esperienza di EBVF, si evidenziano diversi tratti distintivi.

In primo luogo, vanno evidenziati i principi ispiratori di sussidiarietà, solidarietà e redistribuzione che hanno guidato le parti sociali ad istituire l'Ente bilaterale Veneto prima, e poi, l'attuale Ente Bilaterale Veneto e Friuli Venezia Giulia.

Il modello organizzativo inter-regionale dell'ente, unico caso italiano, che ha rimesso in circolo nel territorio friulano le risorse versate dalle imprese locali a vantaggio di tutto il sistema, ha ridato fiducia anche alle pratiche di bilateralità locale.

Una seconda caratteristica dell'esperienza veneto-friuliana è la capacità di attivare progetti sul territorio, ispirati dalla filosofia di creare sinergie e fare rete. Questa logica di sussidiarietà è sicuramente una risposta vincente in questo momento storico, in cui le risorse economiche si contraggono e nessuna organizzazione è in grado di fornire da sola risposte a tutte le esigenze.

Inoltre, l'offerta dei servizi di EBVF è davvero ampia e copre molteplici bisogni di imprese e persone: dalla tutela alla salute, alla maternità e genitorialità, alle iniziative per digitalizzare le imprese, alla conciliazione vita-lavoro, alla formazione, alla promozione benessere.

Tra i vari servizi, quello di maggior interesse per innovatività è il contributo economico per malattia di figli ed anziani. Questa misura è un segnale concreto di supporto alla conciliazione – bisogno trasversale a tutti lavoratori e lavoratrici – e, come ha ricordato il Direttore di EBVF, ha anche il vantaggio di avere un impatto contenuto sul budget dell'ente.

Queste caratteristiche lo rendono facilmente sostenibile e trasferibile anche ad altri enti bilaterali, compreso Ebitemp.

Un ulteriore punto di forza dell'EBVF è il modello gestionale snello e veloce che garantisce agli iscritti risposte e servizi immediati. La semplificazione delle procedure e le soluzioni tecniche di centralizzare le richieste, gestendole unicamente tramite il portale on-line, hanno portato risultati positivi che stanno avendo successo anche oltre i confini regionali.

2.3.3 Studio di caso ENBICREDITO



STUDIO DI CASO

ENBICREDITO

Ente Bilaterale Nazionale per il Settore del Credito

RINGRAZIAMENTI

Un sentito ringraziamento va ai testimoni privilegiati che, mediante un'intervista di gruppo²⁷ realizzata l'11 novembre 2016, hanno contribuito attivamente alla definizione di questo studio di caso sull'Ente Bilaterale Nazionale per il Settore del Credito (ENBICREDITO), fornendo indicazioni preziose e dati aggiornati:

²⁷ L'intervista si è svolta l'11 novembre 2016, presso la sede di ENBICREDITO, piazza del Gesù, 49, Roma.

- Elena Aiazzi, (Fisac Cgil) Presidente di ENBICREDITO
- Giorgio Mieli, (ABI) Vicepresidente di ENBICREDITO
- Cristina Cirocco, coordinatrice ENBICREDITO
- Ivana Farcomeni, collaboratrice ENBICREDITO

Le interviste e il presente studio di caso sono stati curati da Vilma Rinolfi, ricercatrice del Cesos srl Impresa Sociale.

Il settore del Credito

Il settore del credito nel contesto del quale è operativo l'Ente nazionale bilaterale Enbicredito, oggetto del presente caso di studio, è quello delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali che applicano i contratti collettivi di lavoro sottoscritti dall'Associazione Bancaria Italiana (Abi) e dalle Organizzazioni sindacali di categoria²⁸. Alla data del 16 novembre 2016 il numero di tali aziende è di 396.

L'Associazione Bancaria Italiana è l'Organizzazione di rappresentanza datoriale del settore. I lavoratori sono rappresentati da 7 Organizzazioni sindacali: quattro confederali (First Cisl, Fisac Cgil, Uilca Uil e Ugl Credito) e tre autonome (Fabi, Sinfub e Unisin). Il tasso di sindacalizzazione si attesta, secondo gli ultimi dati disponibili, ad oltre il 74% dei lavoratori. I dipendenti del settore sono, secondo gli ultimi dati disponibili, circa 310 mila²⁹.

Il settore, data la sua natura, è regolato da due livelli di contrattazione collettiva: nazionale, con un contratto che regola i profili normativi ed economici rinnovato ogni tre anni, e aziendale o di gruppo.

Il vigente Ccnl del settore è stato stipulato lo scorso 31 marzo 2015³⁰ e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2018.

L'ente bilaterale Enbicredito

ENBICREDITO è uno di questi sette organismi bilaterali. E' un'associazione senza scopo di lucro costituita nel 1998 da ABI e dalle sette Organizzazioni sindacali già menzionate.

Sono soci aggregati di ENBICREDITO le 396 aziende conferenti ad Abi mandato di rappresentanza sindacale. Possono diventare soci anche altre aziende operanti nel settore creditizio-finanziario non conferenti mandato di rappresentanza sindacale ad Abi, purché la loro ammissione sia deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

L'Ente è gestito da organismi paritetici che durano in carica tre anni (i nuovi incarichi sono stati assegnati la scorsa estate): il Consiglio di Amministrazione, composto da 7 membri di parte datoriale e 7 di parte sindacale, il Comitato di gestione, composto da 5 membri per parte, e il Collegio dei Revisori dei Conti,

²⁸ Il presente caso di studio non considera le banche di credito cooperativo che applicano il ccnl Federcasse. Tali realtà, pur ricomprendibili nel settore bancario genericamente indicato, sono soggette ad una diversa disciplina collettiva che, tra l'altro, prevede specifiche autonome forme di bilateralità.

²⁹ Fonte: Rapporto ABI sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria, anno 2015.

³⁰ Oltre al citato ccnl 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e per il personale appartenente alle aree professionali, le Parti del credito hanno sottoscritto il ccnl 13 luglio 2015 per i dirigenti che parimenti scadrà il 31 dicembre 2018.

composto da 3 membri per parte, con altrettanti eventuali supplenti. Lo Statuto attribuisce al Comitato di gestione anche il compito di gestire il FOC. (v. *infra*).

L'Ente è rappresentato dal Presidente e, in caso di un suo impedimento anche temporaneo, da un Vicepresidente, nominati ogni tre anni dal Consiglio di Amministrazione con il criterio dell'alternanza fra le parti.

Le attività dell'Ente sono curate da un coordinatore nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Fino al 2012, la finalità principale di ENBICREDITO è stata, come accennato, di promuovere e sostenere il dialogo sociale tra le Parti, favorendo e sostenendo iniziative di formazione e riqualificazione professionale. Fra le sue attività possiamo citare la "Ricerca sui Fabbisogni Professionali e Formativi nel Settore del Credito" del 2000-2003 e del 2008.

La prima, svoltasi con la collaborazione di un Comitato di pilotaggio anch'esso a composizione paritetica e la partecipazione di otto Gruppi di Lavoro coordinati da un Responsabile Scientifico, riguardava i temi della struttura del settore, della rivoluzione in atto in quel momento, nonché le analisi della Direzione del Personale e le metodologie di formazione.

La seconda, per cui si è deciso di adottare un *concept* più simile ad una presentazione aziendale, è stata maggiormente orientata ai "fabbisogni formativi" con un'analisi che ha preso in considerazione anche lo stato dell'arte a livello europeo nelle materie oggetto della ricerca.

Dal 2012, è stata aggiunta l'attività di gestione del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione (F.O.C.).

I Servizi

Nell'ambito di ENBICREDITO, opera il Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione (F.O.C.).

Il FOC è stato istituito nel 2012, per iniziativa della Parti, sulla base degli impegni assunti nei contratti collettivi. Come accennato, è gestito per il tramite di ENBICREDITO ed il suo scopo è quello di favorire la creazione di nuova occupazione nel settore del credito.

Il FOC è totalmente finanziato dal contributo di tutti i lavoratori dipendenti del settore, con contratto a tempo indeterminato, nella misura di una giornata lavorativa. Per questo, i lavoratori rinunciano a 7 ore e 30 minuti delle 23 ore di riduzione d'orario o di recupero ex-festività contrattualmente previste.

Insieme a questo contributo, che copre il 96% delle entrate del Fondo, è previsto un contributo volontario, comunque garantito dalle rispettive aziende, da parte delle figure apicali, nella misura del 4% della loro retribuzione fissa.

È stato sottolineato dagli intervistati il valore politico di questo coinvolgimento delle figure apicali nel contribuire al FOC. Il contributo dell'intera categoria, ivi incluso il top management, infatti, è indicativo di un impegno comune, condiviso e solidale nel creare nuova occupazione di qualità nel settore.

Il FOC provvede ad erogare alle aziende un contributo di 2.500 euro l'anno, per tre anni, per ogni lavoratore o lavoratrice che venga assunto o stabilizzato con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante.

Affinché il FOC possa erogare il contributo, il/la neo-assunto/a deve rispondere ad almeno una delle seguenti caratteristiche:

- Disoccupato/a con meno di 32 anni di età;
- Disoccupato/a di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrato/a o in mobilità;
- Donna residente nelle aree geografiche svantaggiate (D.lgs 276/2003, art. 54, comma 1, lett. e);
- Disabile
- Lavoratore o lavoratrice residenti nelle regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione,

soprattutto giovanile.

Negli ultimi due casi, l'importo erogato è maggiorato del 20%.

Gli intervistati hanno tenuto a sottolineare che la creazione del FOC, che costituisce un unicum nel panorama delle relazioni industriali italiane, non è stata affermata solo dai soggetti coinvolti nella trattativa che ha portato al rinnovo del ccnl, ma è stata riconosciuta anche dai commentatori esterni che hanno colto l'importanza di uno strumento "di settore" dedicato a incentivare la creazione di nuova occupazione di qualità.

Le Parti, considerando anche il carattere sperimentale ed innovativo dell'iniziativa, avevano inizialmente previsto che l'attività del FOC terminasse a fine 2016 ma le stesse, valutati i positivi risultati raggiunti, in occasione del rinnovo del ccnl del 31 marzo 2015 ne hanno concordato la proroga al 31 dicembre 2018, non escludendo ulteriori proroghe.

Quanto all'attività svolta dal Fondo, al novembre 2016 è stato approvato il finanziamento di circa 13.000 nuove assunzioni/stabilizzazioni nel settore bancario e sono stati impegnati fondi per oltre 100 milioni di euro.

Le modalità di richiesta dei servizi

Gli intervistati hanno sottolineato la scelta di adottare un modello gestionale snello e di alta qualità, con bassi costi di funzionamento, che garantisca tempi di risposta rapidi nell'erogazione dei servizi.

La gestione delle procedure è affidata ad una piattaforma informatica alla quale possono accedere le aziende per le loro richieste di prestazioni.

Creata nel 2012, con il coinvolgimento di informatici e di alcune banche-pilota di sostegno, la piattaforma attualmente funziona a pieno regime e rende possibile un immediato scambio fra l'Ente e l'azienda e un veloce processo di lavorazione della richiesta, grazie ad una procedura snella ed efficace.

Per l'accesso alle prestazioni del FOC l'azienda deve inoltrare, tramite la piattaforma, una richiesta per ogni lavoratore/lavoratrice da assumere, utilizzando un modulo ad hoc. Gli addetti di ENBICREDITO svolgono un primo controllo della richiesta, verificando la rispondenza alle caratteristiche richieste o, eventualmente, richiedendo chiarimenti e/o integrazioni da fornire entro 30 giorni da parte dell'azienda, pena la decadenza della richiesta di prestazione. Una volta definita, la pratica viene presentata al Comitato di Gestione di ENBICREDITO, organo cui le Parti hanno specificamente attribuito la gestione del FOC, che si pronuncia entro trenta giorni.

Le richieste vengono accolte fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

Il F.O.C. eroga anche ulteriori prestazioni, determinate a seguito di quanto stabilito dalle Parti con il rinnovo del ccnl del 2015. Anche per la gestione di tali prestazioni erogate dal Fondo, si è proceduto diramando alle Aziende procedure ed istruzioni *ad hoc*, elaborate tenendo conto delle linee guida di volta in volta stabilite dal Comitato di Gestione, sempre nell'ottica di favorire una gestione snella, non burocratizzata ma che comunque garantisca elevati standard di sicurezza.

Alcune considerazioni

Tra le caratteristiche di maggior interesse, ai fini del nostro studio volto a trasferire i punti di eccellenza dell'esperienza di ENBICREDITO, si evidenziano diversi tratti distintivi.

La prima considerazione investe innanzitutto il FOC, che, nel suo aspetto unico nel panorama italiano, sostiene attivamente la nuova occupazione nel settore e presta una particolare attenzione al ricambio generazionale.

Un secondo aspetto da sottolineare è la velocità con la quale l'Ente, nell'arco di neanche quattro anni da quando è stato istituito il FOC, sia riuscito a mettere a regime un sistema di erogazione delle prestazioni snello ed efficace, con procedure veloci e ben organizzate. Le soluzioni tecniche adottate per lo scambio con le aziende, in particolare la piattaforma informatica, favoriscono un disbrigo dell'istruttoria e risposte in tempi brevi.

Il terzo aspetto che si evidenzia dalle interviste è il clima di collaborazione fra le parti, nel rispetto dei propri ruoli. I rari momenti di tensione, il più delle volte conseguenza delle eventuali tensioni sviluppatesi in fase di contrattazione collettiva, non hanno, comunque, modificato i rapporti interni all'Ente dove le decisioni sono state prese sempre all'unanimità. Questo clima di collaborazione porta ad un continuo tentativo di valutare la possibilità di affinare le prestazioni erogate e di adattare alle congiunture del momento.

La situazione del settore bancario, infatti, è caratterizzata da diffusi interventi di ristrutturazione che implicano talvolta rilevanti ricadute occupazionali. Attualmente, nell'ambito degli ammortizzatori sociali previsti dalla legge, il sistema del credito prevede la possibilità per i propri lavoratori di un prepensionamento (secondo modifiche recentemente introdotte) fino a 7 anni.

Con il citato ccnl 31 marzo 2015 le Parti hanno anche previsto la possibilità che gli ambiti di operatività di ENBICREDITO/FOC siano implementati, valutando l'ipotesi di allargare le prestazioni per contribuire a fronteggiare e sostenere le condizioni occupazionali.

Infine, è stato sottolineato dagli intervistati come l'efficienza nella gestione e nell'erogazione delle prestazioni sia connessa anche alla natura privata di ENBICREDITO e che, con l'impegno delle forze sociali costituenti, sia stato creato un sistema efficiente e rispondente ai fabbisogni del settore.

2.3.4 Studio di caso EBIPAL

Il settore

Il settore della panificazione afferisce sia all'ambito dell'Artigianato, sia a quello del Commercio. Il comparto industriale è molto circoscritto: esiste una realtà importante, come la Panem, ma si tratta di un settore composto fondamentalmente da artigiani che gestiscono piccoli laboratori e da negozi di distribuzione con una dimensione media di 3-4 dipendenti.

La realtà lombarda è comunque importante: parliamo di una platea di circa 5000 aziende e 15000 addetti.

Il sistema bilaterale del settore

Il sistema bilaterale del settore della panificazione trova origine nel CCNL per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al dettaglio minuto di pane, generi alimentari e vari (da ora CCNL panificazione) sottoscritto da Fippa, Assopanificatori (aderente a Fiesa-Confesercenti) e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.

Il sistema contrattuale del settore si fonda sulla compresenza di tre diversi CCNL riferibili agli assi Fippa, Assopanificatori e Assipan (Confcommercio). A partire dagli anni Duemila si è però attivato un processo di

convergenza con la proposta, contenuta nel CCNL 7 dicembre 2007, di costituire un tavolo unico con l'obiettivo di giungere a un unico contratto di settore (accordo non sottoscritto da Flai-Cgil). Nel 2009 si è però comunque proceduto all'unificazione degli assi Fippa e Assopanificatori in uno unico.

I primi riferimenti alla costituzione di un welfare di settore risalgono ai CCNL 22 luglio 1987 (asse Fippa) e 21 luglio 1987 (asse Assopanificatori) con il proposito della costituzione di un sistema di previdenza integrativa.³¹

La costituzione di un vero e proprio welfare di settore avverrà più avanti con il CCNL 1 dicembre 2009, quando le parti sociali, con l'obiettivo di «valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare alle imprese e ai lavoratori del settore servizi, oltre ad interventi di sostegno o di integrazione al reddito dei lavoratori» deliberano la costituzione di un Ente Bilaterale Nazione di Settore, EBIPAN (effettivamente costituito il 6 ottobre 2010).

Il CCNL contiene previsioni relative all'assistenza sanitaria integrativa e alla previdenza complementare con l'impegno alla costituzione di una Commissione paritetica che si occupi dell'attivazione di un Fondo sanitario e dell'adesione ad Alifond. Allo stesso tempo, si sottoscrive l'impegno ad avviare un percorso di collaborazione con Fondo Fonter, Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua del Terziario, costituito con accordo interconfederale tra Confesercenti e Cgil Cisl, Uil e autorizzato dal Ministero del Lavoro il 24 febbraio 2003.

Il 15 giugno 2011 viene infine costituito il Fondo Fonsap, Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori delle Aziende di Panificazione e Attività Affini.

Il welfare di settore si struttura così in questo modo

Previdenza complementare	Sanità integrativa	Formazione continua	Ente bilaterale
Alifond	Fonsap	Fonter	Ebipan

Nell'ultimo rinnovo contrattuale, CCNL 13 febbraio 2013, il sistema viene ulteriormente consolidato prevedendo che i trattamenti previsti da EBIPAN e Fonsap siano vincolanti per tutte le imprese cui si applica il contratto, rappresentando le prestazioni offerte un diritto contrattuale di tutti i lavoratori del settore.

³¹ In allegato al CCNL 15 maggio 1991, troviamo il *Verbale di accordo per la costituzione di un sistema di previdenza complementare*, sottoscritto il 5 dicembre 1989 da Fippa e Fat-Cisl, Flai-Cgil e Uilias-Uil, che prevede l'istituzione del Fondo Fonapp, *Fondo Nazionale di Assistenza e Previdenza Panettieri*, effettivamente costituito con atto pubblico il 6 febbraio 1991. Il Fondo verrà però dismesso nel 2000, senza mai essere divenuto realmente operativo, a causa delle dimensioni ridotte che non consentono l'erogazione di prestazioni soddisfacenti e rendimenti competitivi. Si preferisce così l'adesione ad Alifond, *Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'Industria Alimentare*, costituito in attuazione del *Ccnl per i Lavoratori Dipendenti delle Industrie Alimentari* del 6 Luglio 1995 e sottoscritto da Aidi, Aiipa, Airi, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assobibe, Assobirra, Assolatte, Assozucchero, Distillatori, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unipi, Federalimentare, Intersind e Fat-Cisl, Flai-Cgil E Uila-Uil.

L'ente bilaterale nazionale

Il 6 ottobre 2010 Fippa, Assopanificatori e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, in attuazione di quanto previsto dal Ccnl del 2009, costituiscono l'*Ente Bilaterale Nazionale della Panificazione e Attività Affini*, EBIPAN, sotto forma di associazione non riconosciuta ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice civile, senza scopo di lucro e «con carattere assistenziale e mutualistico».

L'Ente diviene effettivamente operativo a partire dal mese di luglio 2012.³²

Da Statuto (art.5), EBIPAN si occupa di attività e servizi che possono essere ricondotti a cinque macro-aree di intervento: 1) studio e ricerca; 2) formazione; 3) governance; 4) welfare; 5) assistenza contrattuale.

Per ciò che concerne la prima area – studio e ricerca – lo scopo è quello di analizzare e tenere sotto controllo i fabbisogni professionali del settore; 2) in tema di formazione, l'Ente viene chiamato a promuovere, anche attraverso i Fondi paritetici interprofessionali esistenti, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale; 3) EBIPAN è poi incaricato della governance del sistema bilaterale di settore; 4) di organizzare, gestire e promuovere l'assistenza sanitaria integrativa, anche attraverso uno specifico Fondo, e tutti i servizi e le provvidenze bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL (che vedremo più avanti); 5) di garantire assistenza contrattuale agli aderenti, tramite l'elaborazione e diffusione di circolari esplicative e interpretative sui temi espressi nel CCNL. Per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'Ente bilaterale si avvale dell'*Osservatorio Nazionale della Panificazione Italiana*.

L'ente bilaterale regionale lombardo

Attualmente risulta operativo, a livello locale, un unico Ente bilaterale territoriale: EBIPAL, *Ente Bilaterale Regionale Lombardia della Panificazione e attività affini*.

La spinta all'apertura di ramificazioni territoriali viene dal livello nazionale, che mette a disposizione risorse finanziarie aggiuntive per l'apertura di sedi distaccate, nella consapevolezza che ciò possa consentire di lavorare con più efficienza ed efficacia sulle specificità dei singoli territori (al momento sono in corso di organizzazione l'Ente Emilia Romagna e l'Ente Veneto).

EBIPAL è stato istituito in attuazione del *Contratto Integrativo Regionale Lombardia settore Panificazione* del 18 gennaio 2011 sottoscritto tra l'Unione Regionale dei Panificatori della Lombardia, la Federazione Assipan (aderente a Confcommercio) e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil Lombardia, a integrazione del CCNL 1 dicembre 2009.

La scelta di costituire un Ente in grado di «assicurare alle imprese e ai lavoratori del settore servizi innovativi ed adeguati, oltre ad interventi di sostegno o di integrazione al reddito» deriva da un precedente nel settore. Nella regione lombarda era infatti operativa una Cassa Panificazione denominata *Commissione Paritetica Panificatori e Lavoranti Panettieri della Regione Lombardia* e costituita con accordo sindacale del 27 aprile 1981 sottoscritto da Unione Regionale dei Panificatori e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil regionali. Le sue funzioni originarie sono relative all'erogazione di trattamenti aggiuntivi in caso di malattia e infortunio, ma nel corso del tempo si sono allargate, prevedendo ulteriori provvidenze: occhiali, colonie marine, cure odontoiatriche, apparecchi ortopedici, rimborso parziale ticket sanitari, premio fedeltà (nei casi di continuità di occupazione nel settore).

³² Circolare del 16 luglio 2012, prot. 25/2012, avente a oggetto *Dal mese di luglio 2012 operativi gli Enti bilaterali della Panificazione*.

Con la nascita di EBIPAL il range di servizi e prestazioni è stato rivisto ed ampliato. Data la nascita del Fondo sanitario nazionale sono stati riorganizzati gli interventi in ambito sanitario, per evitare sovrapposizioni, mentre si è dato maggiore peso a tutto l'ambito del familiare.

Il contratto regionale del 2011 infatti attribuisce ad EBIPAL funzioni relative a: 1) costituzione di un Osservatorio regionale di settore; 2) mutualizzazione delle integrazioni di malattia e infortunio, prevedendo il recupero, da parte dell'azienda, del totale dei costi di integrazione per tali periodi; 3) mutualizzazione della previdenza complementare, prevedendo il rimborso alle aziende dell'aliquota contributiva posta a loro carico per ogni dipendente che si iscriva ad Alifond; 4) costituzione dell'Organismo Paritetico Regionale su Salute e Sicurezza e istituzione della Rappresentanza dei Lavoratori della Sicurezza Territoriale (RLST); 5) istituzione del Comitato Regionale per la Formazione e l'Apprendistato; 6) assistenza contrattuale; 7) erogazione di servizi e provvidenze bilaterali in tema di welfare contrattuale.

Per il finanziamento delle diverse attività, lo stesso contratto fissa l'ammontare complessivo della contribuzione mensile nella misura dell'1,55% a carico del datore di lavoro e dello 0,5% a carico del lavoratore, da calcolarsi sull'ammontare della retribuzione utile ai fini del TFR. L'importo complessivo è poi frazionato nelle singole voci di destinazione (Fondo comune e di gestione; mutualizzazione integrazioni malattia e infortunio; mutualizzazione previdenza complementare; Organismo paritetico Sicurezza e finanziamento RLST; Comitato Formazione continua; Assistenza contrattuale).

I servizi e le prestazioni

Per gli anni 2015 e 2016, le provvidenze previste dal Regolamento di EBIPAL consistono in:

A favore dei lavoratori	
Provvidenza	Contributo
Anzianità professionale aziendale	300€ a tutti i lavoratori che hanno prestato più di 10 anni di servizio in azienda 500€ a tutti i lavoratori che hanno prestato più di 20 anni di servizio in azienda
Libri di testo scuola secondaria	400€ per scuola media inferiore 700€ per scuola media superiore 400€ per corsi professionali triennali
Asilo nido	500€ per quanti utilizzano per i figli (0-3 anni) asili nido pubblici o privati legalmente riconosciuti – famiglie monoparentali. 350€ per le altre condizioni familiari
Borse di studio	500€ per i corsi di laurea breve 900€ per i corsi di laurea magistrale/specialistica Nel caso di tesi che trattino temi del settore le borse di studio sono incrementate a: 800€ per i corsi di laurea breve 1.200€ per i corsi di laurea magistrale/specialistica
Mobilità	75€ a quanti utilizzano i mezzi pubblici per recarsi al lavoro con abbonamenti settimanali e o mensili – minimo 6 mesi 150€ per abbonamenti annuali o mensili – minimo 10 mesi
Sostegno al reddito	200€ mensili (fino a 5 mesi nel corso dell'anno) per i lavoratori con sospensione dal lavoro per almeno 110 ore/mese e intervento degli ammortizzatori sociali
Contratti di solidarietà	50% della retribuzione persa per la riduzione dell'orario di lavoro per i dipendenti che non possono accedere agli ammortizzatori sociali in deroga
Interruzione attività lavorativa	20% della retribuzione contrattuale per i dipendenti che non possono accedere agli ammortizzatori sociali in deroga – contributo riconosciuto solo per sospensioni dal 1° e fino al 90° giorno di calendario nell'anno solare
Disoccupazione	110€ settimanali (fino a venti settimane) per i lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato 80 € settimanali (fino a venti settimane) per i lavoratori apprendisti. I part-time sono calcolati in proporzione
Decesso del lavoratore	1.000€ alla famiglia per dipendente con anzianità minima di 5 anni all'Ente.
Casi gravi e straordinari	Il Comitato Esecutivo valuterà casi eccezionali per erogazioni di solidarietà e di sostegno

A favore dell'azienda	
Libri di testo scuola secondaria	400€ per scuola media inferiore 700€ per scuola media superiore 400€ per corsi professionali triennali
Contributo asilo nido	500€ per quanti utilizzano per i figli (0-3 anni) asili nido pubblici o privati legalmente riconosciuti – famiglie monoparentali. 350€ per le altre condizioni familiari
Borse di studio	500€ per i corsi di laurea breve 900€ per i corsi di laurea magistrale/specialistica Nel caso di tesi che trattino temi del settore le borse di studio sono incrementate a: 800€ per i corsi di laurea breve 1.200€ per i corsi di laurea magistrale/specialistica
Consolidamento occupazionale	500€ alle imprese che a seguito dell'autorizzazione regionale faranno uso della cassa integrazione in deroga, avviata, in corso o successiva al 1 ottobre 2011 e che non abbiano fatto licenziamenti per riduzione di personale
Accesso al credito	200€ alle imprese che dal 1 ottobre 2011 presentano la domanda per ottenere un finanziamento e/o affidamento tramite il sistema confidi
Crescita occupazionale	300€ per un contratto di inserimento e/o apprendistato professionalizzante e a tempo determinato (alla conferma tramite rapporto indeterminato) 1.050€ per assunzioni a tempo indeterminato, erogato dopo un anno dall'assunzione
Aiuto occupazionale	750€ per ogni assunto a tempo indeterminato: lavoratrici ultraquarantenni disoccupate da almeno tre mesi o che rientrano dopo 12 mesi nel mondo del lavoro lavoratori ultra quarantacinquenni disoccupati da almeno tre mesi persone disabili e svantaggiate e che non siano assunte per obblighi di legge
Eventi eccezionali	15% delle spese sostenute per il ripristino dell'attività interrotta per fattori esterni all'impresa su un minimo di spesa di 5.000€ e fino a un massimo di 10.000€
Mobilità ecosostenibile	5% dei costi fatturati con un minimo di spesa di 20.000€ – 2.000€ contributo massimo

Ogni singola impresa ha una disponibilità massima, per prestazioni mutualizzate e provvidenze per ogni anno solare di competenza, pari al totale della contribuzione ad EBIPAL interamente versata per il medesimo anno di competenza. La contribuzione considerata è quella esclusivamente a carico dell'impresa e calcolata sulla base del 4,5% sull'ammontare delle retribuzioni utili ai fini del TFR di tutti i propri dipendenti. Ogni lavoratore a tempo pieno e in regola con la contribuzione ha una disponibilità massima per ogni anno solare di competenza e per ogni tipologia di provvidenza pari a 1.000 euro; solo nel caso che una singola provvidenza preveda importi più elevati, il limite viene cumulativamente elevato considerando come nuovo massimale l'importo più elevato della provvidenza più favorevole. Tale limite viene riproporzionato per i lavoratori con rapporti part-time sulla base della percentuale dell'orario contrattuale ordinario. Nel caso di lavoratori aventi discontinuità contributiva per rapporti di lavoro a termine o intermittente la disponibilità massima per

provvidenze per ogni anno solare di competenza viene rideterminata nella misura pari alla propria totale contribuzione ad EBIPAL interamente versata per il medesimo anno.

Non sono stati diffusi i dati precisi sull'utilizzo delle prestazioni da parte degli utenti, ma a detta del nostro testimone privilegiato le voci più importanti sono quelle relative al contributo libri, asili nido, borse di studio e consolidamento occupazionale; meno utilizzate le provvidenze relative alla mobilità, gli eventi eccezionali, l'accesso al credito. Quella attuale è ancora una fase di stabilizzazione finanziaria, ma ci si auspica per il futuro di allargare il paniere dei servizi e prestazioni offerti, ad esempio, date le sollecitazioni ricevute dagli iscritti, ai contributi per i test scolastici della scuola primaria e per l'asilo nido.

Per quanto concerne il tema della formazione, il meccanismo è ancora in fase di ingranaggio. La richiesta è presente, per cui si stanno cercando formule e dispositivi per verificare la reale esigenza formativa dei panifici che la richiedono. A tal proposito, l'Ente è in fase di accumulo delle risorse e di discussione su criteri di selezione dei soggetti e di validazione delle richieste.

Considerazioni conclusive

Le modalità di azione sindacale nel settore panificazione scontano le difficoltà di un settore che si caratterizza per il basso dato dimensionale aziendale e ciò che ne consegue: difficoltà nell'intercettare i lavoratori tramite lo strumento dell'assemblea, numero ristretto di operatori sindacali, problematiche nell'organizzazione di una rappresentanza aziendale e ricorso a figure quali il delegato di bacino e il responsabile territoriale della sicurezza, che non consentono un monitoraggio puntuale delle situazioni nei luoghi di lavoro.

Si tratta effettivamente di quelle caratteristiche che hanno favorito la nascita e consolidamento di organismi bilaterali, seppure la recente organizzazione del settore in tal senso (rispetto a realtà più strutturate come l'Artigianato e le Costruzioni) comporta tassi di adesione all'Ente che, seppure in crescita, sono ancora bassi (viene stimato un tasso di adesione di circa il 10-12% della potenziale platea di beneficiari).

La motivazione principale cui viene imputato tale dato è la difficoltà, dovuta alle dinamiche di cui sopra, nella diffusione della conoscenza dell'esistenza dell'Ente e delle prestazioni e servizi che esso offre. La difficoltà di penetrazione nei luoghi di lavoro non consente di verificare che il materiale informativo distribuito alle aziende venga effettivamente pubblicizzato, così come diventa complesso verificare l'effettivo numero di addetti se non in base a quanto diffuso dalle pubblicazioni di enti quali le Camere di Commercio, l'Inps, l'Inail, l'Istat e le Direzioni regionali del lavoro (a tal proposito viene dichiarata la volontà di riformare l'impianto informatico così da procedere autonomamente ad elaborazioni statistiche utili). Per risolvere tale problematica è in corso una campagna di informazione sui media locali. La strategia comunicativa in atto prevede la trasmissione di spot con protagonista il Presidente dell'Ente, ma si pensa alla diffusione di brochure, manifesti, a una campagna mirata che possa arrivare direttamente ai lavoratori senza il passaggio dalle aziende.

Maggiormente in linea con l'anima sindacale dell'Ente è poi il proposito di intervenire attraverso la contrattazione territoriale regionale. Un tema oggetto di confronto tra le parti, ad esempio, è quello di spostare sul welfare una parte del premio per obiettivi negoziato, seppure "il peso del salario non va eccessivamente spostato sul welfare. Quando nasce il welfare contrattuale, esso nasce dentro un costo complessivo del contratto, dato che comporta comunque una perdita salariale. Va cercato il giusto punto di equilibrio. Il sindacato non deve mai dimenticare l'aspetto contrattuale e deve evitare che la situazione diventi ipertrofica e che il welfare vada ad assorbire eccessivamente l'aspetto salariale".

A una analisi delle prestazioni e servizi offerti salta all'occhio anzitutto una certa continuità con la storia del settore, ovvero quanto previsto dalla precedente Cassa, ma anche una forte ispirazione al modello artigiano. La prospettiva futura è certamente quella di elevare la quantità e la qualità degli interventi, ma perché ciò avvenga serviranno numeri più consistenti, da cui l'obiettivo immediato di costruire una campagna di comunicazione efficace.

Per quanto concerne i rapporti tra le parti, questi si ispirano per quanto possibile alla cooperazione, trattandosi anche di un settore in cui non si può giocare tantissimo sui rapporti di forza. La parte datoriale sta dimostrando un buon livello di consapevolezza delle potenzialità offerte dalla bilateralità, seppure la situazione non sia omogenea sul territorio lombardo, con Province come Milano o Bergamo in cui la crescita dei tassi di adesione dimostra la qualità del lavoro svolto sul territorio, e altre che sono invece più in sofferenza.

Per quanto concerne una riflessione più generale sul ruolo della bilateralità, a detta della parte sindacale: "la bilateralità ha la funzione di indurre l'individuo a pensare al domani, ai bisogni che ci saranno, quelli più funzionali, importanti, vitali per la persona. Aiutando il lavoratore si aiuta anche l'impresa. Si tratta di una funzione sociale ed educativa: in una logica non bilaterale, totalmente privatizzata, oltre all'assenza di tutele, il soggetto non sempre viene educato a pensare a certi problemi. In qualche modo è una sorta di coscienza sociale che obbliga, strutturandosi, a dare una sicurezza ulteriore al lavoratore che lasciato a sé potrebbe non pensarci. E quando un lavoratore è in difficoltà in un modo o nell'altro mette in difficoltà il contesto, l'ambiente in cui si trova. Le persone vanno educate ad apprezzare e capire la bilateralità. Qualcuno potrebbe pensare si stia diseducando all'autoresponsabilizzazione, ma è meglio fare così per aiutare la collettività".

2.4 Una breve analisi trasversale sugli studi di caso

Una delle prime evidenze che emerge dagli studi di caso è la similarità dell'articolazione e dell'organizzazione dei sistemi bilaterali. Tali sistemi, infatti, il più delle volte, prendono a modello l'articolazione del sistema adottato nel settore Artigiano.

Altro aspetto che si evidenzia è il ruolo degli enti bilaterali territoriali, la cui costituzione sembra rispondere soprattutto alla necessità di fronteggiare bisogni più specifici, peculiari del territorio in cui agiscono, mediante l'offerta di servizi e prestazioni integrativi rispetto a quanto previsto dal livello nazionale: laddove a livello nazionale si tendono a gestire i bisogni relativi alla previdenza complementare e alla sanità integrativa (con la costituzione di Fondi dedicati), a livello territoriale vengono gestiti gli aspetti più legati alla conciliazione e al sostegno alla famiglia.

Per quanto riguarda il rapporto centro-territorio, si evidenzia che, date alcune linee guida a livello nazionale, rispetto agli ambiti di intervento, sul territorio vengono dettagliate le specifiche provvidenze. Queste tendono a ricadere negli ambiti della salute (per quanto rimane fuori dalle competenze dei rispettivi Fondi sanitari), del sostegno al reddito delle famiglie (acquisto libri di testo, borse di studio per i figli, contributi asili nido), della formazione (gestione autonoma di corsi, funzione di indirizzo rispetto a quanto gestito dal rispettivo Fondo interprofessionale).

In relazione a quanto offerto alle aziende, oltre a prevedere anche per i datori di lavoro alcune delle provvidenze già dedicate ai lavoratori, vengono strutturati interventi per il rimborso di alcune delle spese sostenute nella gestione dei processi organizzativi (nel caso Friuli-Veneto) e/o per favorire i processi di consolidamento dell'occupazione (nel caso Ebipal e Enbicredito). Si può sostenere che i servizi riservati alle imprese vengano definiti in modo che vi siano ricadute anche sui lavoratori in esse impiegati.

Altro aspetto che si evidenzia è la modalità seguita da alcuni enti bilaterali che, al fine di rendere più efficiente l'uso delle risorse, quando queste sono scarse, si aggregano a livello territoriale fra due o più enti come nell'esperienza Friuli-Veneto. Spesso queste reti si allargano, sperimentando il coinvolgimento di altri attori locali (pubblici, privati o del privato sociale) in ottica sussidiaria, così da rendere sinergica l'offerta di prestazioni e servizi a livello aggregato. Questo risponde anche a un'altra delle peculiarità tradizionalmente attribuite alla bilateralità, ovvero rivolgersi alle piccole e medie aziende, che presentano indubbiamente maggiori difficoltà rispetto alle grandi nell'offrire servizi di welfare ai propri dipendenti.

Per quanto riguarda le procedure di disbrigo delle pratiche, si è evidenziato che lo sviluppo delle tecnologie e l'uso di strumenti informatici consentono una maggiore celerità nella gestione delle richieste di servizi e prestazioni.

Altro aspetto da notare è che, laddove nei settori vi è la presenza di più assi contrattuali e, quindi, più federazioni datoriali, c'è una proliferazione di organismi bilaterali che può incidere negativamente in termini di efficienza ed efficacia. Far confluire più enti dello stesso asse contrattuale in una gestione congiunta, rappresenta, laddove è stata realizzata, una risorsa apprezzabile in termini di efficienza, condivisione delle risorse, diffusione della conoscenza circa la presenza dell'Ente e la natura dei servizi e prestazioni offerti.

La prospettiva futura per gli Enti bilaterali pare essere quella di offrire in misura maggiore anche provvidenze che vanno oltre i tradizionali benefit nel campo del welfare, ma che sempre più si caratterizzeranno per un loro intervento sul mercato del lavoro in senso lato. Gli Enti sempre più si occupano di politiche attive (formazione) e passive (contributi aggiuntivi rispetto a quanto offerto dagli ammortizzatori sociali), nonché di interventi nei campi del consolidamento occupazionale e degli incentivi alle assunzioni.

Ultimo aspetto evidenziato è la tendente indipendenza della gestione degli Enti dai conflitti che si possono sviluppare fra le parti sociali in sede di contrattazione. Il clima di condivisione e collaborazione cui gli Enti si appellano pare rispettato nella pratica.

APPENDICE 1

TABELLE RIASSUNTIVE DEI COMPITI E FUNZIONI DEGLI ENTI BILATERALI NAZIONALI SETTORE TERZIARIO

	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Mutuo soccorso	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
<p>EBINPROF</p> <p>Costituito il 1 agosto 2001 da Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil</p>	<p>Analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro, prevedendo la predisposizione di studi e ricerche</p> <p>Elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore</p> <p>Rilevare l'evoluzione della contrattazione in atto nel settore</p>	<p>Erogare prestazioni mutualistiche premianti la scolarità</p>	<p>Elaborare progetti di formazione e riqualificazione professionale per i lavoratori cui si applica il vigente CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati</p> <p>Predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro</p> <p>Collaborare a livello nazionale e territoriale con il Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua Forte</p>	<p>Segreteria operativa della Commissione paritetica nazionale e dell'Organismo paritetico nazionale, istituiti ai sensi della normativa in vigore sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>	<p>Istituire e gestire un elenco professionale dei portieri</p>

*In relazione alle prestazioni a favore dei lavoratori che vanno oltre le attività previste dallo statuto dell'ente si segnala solo il conferimento di borse di studio in favore di figli (o parenti entro il terzo grado) a carico dei suddetti lavoratori

	Sostegno alle politiche del lavoro	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Mutuo soccorso	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
EBNAIP Costituito il 9 ottobre 1991 da Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil/ucs-Uil	Organizzare e gestire forme di assistenza integrativa alla prestazioni erogate dal SSN e dall'INAIL	Organizzare, redigere e divulgare relazioni sul quadro economico e produttivo e sulle relative prospettive di sviluppo del settore, nonché sullo stato, anche previsionale, dell'occupazione e Predispone a organizza la stampa e la distribuzione del CCNL per gli aderenti	Erogare a lavoratori e datori di lavoro prestazioni economiche in caso di infortuni professionali ed extra professionali, rimborsi di prestazioni mediche a seguito di infortunio, rimborsi di ticket sanitari per visite specialistiche Erogare ai lavoratori un assegno per natalità/adozione Rimborsare ai datori di lavoro le quote economiche giornaliere anticipate per la corresponsione ai lavoratori dell'indennità economica in caso di malattia, previste dalla legge e dal Ccnl.	Organizzare e gestire la formazione e la qualificazione professionale Predisporre progetti formativi rivolti a specifiche figure professionali Organizzare e gestire la formazione tramite stages utilizzando propri progetti nonché quelli della U.E. Promuovere la formazione professionale degli apprendisti	Assumere la funzione di segreteria organizzativa dell'O.P.N. per la gestione del decreto legislativo 626/1994 relativo alla salute e sicurezza dei lavoratori, per quanto demandato dal Gruppo per le pari opportunità, per quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica	Rilasciare il parere di conformità per i contratti di apprendistato Esprimere parere di conformità nei casi di utilizzo del telelavoro Istituire la Commissione di certificazione per effettuare la certificazione preventiva dei contratti di lavoro, delle rinunzie e transazioni, e di clausole commissorie apposte nei contratti di lavoro individuali Ricevere comunicazione dai datori di lavoro sull'utilizzo del contratto a termine e segnalare alle Parti Sociali eventuali casi configurabili come anomali rispetto alle disposizioni di legge

	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
EBITERME Costituito il 1 febbraio 2006 da Federterme e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	Esaminare le prospettive e gli orientamenti del settore termale; le caratteristiche di settore connesse alla politica nazionale, al coordinamento delle politiche regionali, al livello internazionale; l'andamento del mercato nazionale ed internazionale, con particolare riferimento al mercato europeo; l'andamento e la composizione dell'occupazione nel settore, anche con riferimento alle caratteristiche della stagionalità; le ricadute occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche; l'evoluzione del mercato del lavoro	Esaminare le tematiche attinenti la formazione e la riqualificazione professionale	Esaminare il livello applicativo del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Promuovere e attivare iniziative tese a favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro nel settore termale Esaminare la certificazione di qualità delle imprese operanti nel settore termale

	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
EBINCOLF costituito il 23 dicembre 2002 da Fidaldo (Confedilizia), Domina e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Federcolf	Presso EBINCOLF è attivo l'Osservatorio, per svolgere analisi di settore, con particolare riferimento a materie e istituti quali: situazione occupazionale della categoria, livello di applicazione del Ccnl nei territori, situazione previdenziale e assistenziale della categoria, fabbisogni formativi.	Promuovere iniziative di formazione e qualificazione professionale, in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti	Promuovere iniziative di informazione in materia di salute e sicurezza	Segreteria operativa della Commissione Paritetica Nazionale, che: esprime pareri e formula proposte in merito all'applicazione del Ccnl; esamina le istanze delle Parti per l'eventuale identificazione di nuove figure professionali; è sede per esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra Associazioni territoriali dei datori e dei lavoratori

	Governance	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Mutuo soccorso	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
ONBSI costituito il 26 giugno 2003 da Fise-Anip, Legacoop Servizi, Federlavoro - Confcooperative, Agci Servizi, Unionservizi-Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil	Promuovere la costituzione di organismi bilaterali regionali/territoriali, e approvarne il regolamento e le norme di finanziamento	Monitorare e rilevare i fabbisogni professionali e formativi del settore Analisi di settore Promuovere interlocazioni con le Istituzioni Raccogliere ed elaborare dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato.	Individuare misure di sostegno al reddito nelle situazioni di crisi occupazionali	Promuovere corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale Predisporre modelli formativi su specifiche figure professionali Elaborare proposte di formazione e qualificazione professionale Monitorare le attività formative e sviluppare sistemi di riconoscimento delle competenze.	Promuovere approfondimenti e l'attuazione della normativa in materia per i piani di sicurezza e per la formazione dei responsabili aziendali e dei RLS	Istituire una banca dati su incontro tra domanda e offerta di lavoro, monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego Promuovere e realizzare interventi rivolti ad azioni di contrasto all'irregolarità e al dumping contrattuale e di mercato.

	Sostegno alle politiche del lavoro	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
EBINAS Costituito 13 settembre 2012 da Fnip (Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil	Attivare prestazioni a favore dei lavoratori, anche finalizzate alla stabilizzazione occupazionale	Elaborare strumenti di analisi del comparto Redigere relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto	Promuovere iniziative di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti	Promuovere approfondimenti e l'attuazione della normativa in materia, per piani di sicurezza, e la formazione dei responsabili aziendali e dei RLS	Istituire la banca dati su incontro tra domanda e offerta di lavoro, il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego; Assicurare la corretta applicazione delle norme contrattuali previste dal CCNL in materia di appalti di servizi

	Governance	Sostegno alle politiche del lavoro	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
EBIPRO costituito il 27 gennaio 2009 da Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil	Svolgere iniziative finalizzate ad ottimizzare le risorse Promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e coordinarne l'attività (ad ora non presenti)	Erogare prestazioni di sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione Erogare l'integrazione del 50% della retribuzione, per gravi malattie invalidanti e certificate dal SSN, nel periodo successivo ai 6 mesi.	Elaborare e divulgare analisi del settore Elaborare analisi relative agli accordi di secondo livello e di settore	Sottoscrivere convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento Coordinarsi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Fondoprofessionisti per realizzare progetti di formazione continua Sostenere gli studi professionali nel processo di formazione degli apprendisti.	Promuovere e realizzare studi, ricerche e iniziative in materia Erogare servizi per supportare e indirizzare i datori di lavoro per la corretta applicazione della normativa Organizzare corsi di formazione in materia, in sinergia con il Fondo Paritetico Interprofessionale e Fondoprofessionisti	Promuovere servizi di supporto a datori e lavoratori per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro Promuovere l'istituzione di camere arbitrali per la definizione delle controversie relative ai rapporti di lavoro Promuovere iniziative mirate a favorire l'occupazione giovanile Promuovere iniziative mirate a sostenere percorsi di apprendistato professionalizzante e di terzo livello e svolgere funzioni di sportello informativo e di supporto metodologico.

*In relazione alle prestazioni a favore dei lavoratori offerte dall'ente si segnalano:

- contributi per riduzione d'orario in situazione di crisi dello studio/azienda;
- contributi a tantum per studi/aziende che hanno beneficiato della CIG in deroga nel triennio 2013-2015;
- contributi a favore del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione derivante dalla concessione di permessi per il diritto allo studio dei suoi dipendenti;
- contributi per il rimborso (per un massimo del 50%) al datore di lavoro di quanto anticipato al lavoratore in caso di malattia superiore ai 180 giorni.

	Governance	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Relazioni sindacali	Mutuo soccorso	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
EBINVIP costituito il 1 ottobre 2002 da Assiv, Assvigilanza, Univ, Legacoop Servizi, Confcooperativ e, Agci-Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil/ucs-Uil	Promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali a livello regionale e coordinarne l'attività Individuare ed adottare iniziative per ottimizzare le risorse disponibili	Incentivare e promuovere studi e ricerche di settore Classificare gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL	Valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della vigilanza e delle relative esperienze bilaterali	Valutare l'avvio di forme di sostegno al reddito Promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative di welfare contrattuale nella previdenza e assistenza sanitaria integrativa Erogare alle guardie giurate un assegno per nascita e un contributo per figli portatori di invalidità.	Promuovere, progettare e gestire iniziative di formazione e riqualificazione professionale Favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne e il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità. Assistere istituti, e enti o strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi.	Supporto e segreteria dell'Organism o Paritetico Nazionale per la sicurezza e della Commissione Paritetica Nazionale.	Rilasciare la certificazione liberatoria ai singoli istituti di Vigilanza, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati Promuovere e attivare le iniziative necessarie per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro Costituire, con il supporto degli Enti Bilaterali Regionali, una banca dati sulle professionalità richieste nel comparto Favorire le pari opportunità per le donne e il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità.

	Governance	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Mutuo soccorso	Formazione	Sostegno alla politiche del lavoro	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
<p>EBIPAN costituito il 6 ottobre 2010 da Fippa, Assopanificatori e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil</p>	<p>Promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali territoriali e coordinarne l'attività</p> <p>Allo stato attuale risulta operativo, a livello locale, un unico Ente Bilaterale territoriale: EBIPAL-Ente Bilaterale Regionale Lombardia della Panificazione e attività affini)</p>	<p>Osservatorio Nazionale della Panificazione Italiana</p>	<p>Organizzare, gestire e promuovere l'assistenza sanitaria integrativa</p>	<p>Promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale.</p> <p>Provvedere al monitoraggio e alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale</p>	<p>Organizzare e gestire attività e/o servizi e provvidenze bilaterali in tema di welfare previsti dal Ccnl con particolare riferimento: all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità; all'attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori</p>	<p>Garantire assistenza contrattuale agli aderenti</p>

	Governance	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Formazione	Salute e sicurezza	Mutuo soccorso	Relazioni industriali	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
EBINTER Costituito nel 1995 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-uucs-Uil	Promuovere, supportare, coordinare e indirizzare il sistema bilaterale territoriale Fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo	Incentivare e promuovere studi e ricerche sul Terziario Istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali; Classificare gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL	Favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità Promuovere iniziative in materia di formazione Promuovere la formazione continua e la riqualificazione professionale Assistere le aziende nella presentazione dei piani formativi presso il Fondo Forte	Promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali	Promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali	Ricevere la notizia dell'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione Valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali	Promuovere e attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro Rilasciare il parere di conformità del piano formativo degli apprendisti Analizzare i progetti per l'assunzione degli apprendisti nelle aziende multi localizzate Seguire lo sviluppo del lavoro interinale nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali

	Governance	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Formazione	Salute e sicurezza	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
<p>EBTER costituito nel 1997 da Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil</p> <p>Fa altresì riferimento a EBNTER il Ccnl per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza privata e Servizi fiduciari, sottoscritto da Assicurezza-Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl.</p>	<p>Promuovere, supportare, coordinare e indirizzare il sistema bilaterale territoriale</p>	<p>Realizzare e promuovere studi sul Terziario</p> <p>Fornire risposte a istanze di imprese e lavoratori</p> <p>Effettuare la ricognizione di problematiche collegate all'attuazione delle norme contrattuali</p> <p>Raccogliere e analizzare accordi sottoscritti tra le Parti Sociali</p> <p>Seguire lo sviluppo della somministrazione di lavoro a tempo determinato nel settore</p>	<p>Promuovere e progettare iniziative di formazione continua e di riqualificazione professionale degli addetti del settore</p> <p>Rilasciare il certificato di assistenza tecnica alle aziende che abbiano presentato un piano di formazione su base nazionale al Fondo paritetico interprofessionale</p> <p>Proporre iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione per agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro</p>	<p>Promuovere studi e ricerche in materia</p> <p>Assumere funzioni operative, preveie specifiche intese tra le Parti Sociali</p> <p>Ricevere da parte degli Organismi paritetici per la sicurezza notizie riguardanti le elezioni delle rappresentanze sindacali e della nomina di RLS e RLST</p>	<p>Promuovere e attivare iniziative finalizzare a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro</p> <p>Svolgere azioni per favorire le pari opportunità</p> <p>Costituire una banca dati relativa alle professionalità del settore, anche per monitorarne mutamenti ed evoluzioni</p> <p>Rilasciare il parere di conformità del piano formativo degli apprendisti.</p>

	Governance	Sostegno alle politiche del lavoro	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Formazione	Salute e sicurezza	Mutuo soccorso	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
EBNT costituito nel 1991 da Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, Uiltuics - UIL.	Coordinare il lavoro e definire le linee operative di indirizzo degli enti bilaterali territoriali	Erogare, attraverso apposito fondo di gestione separato, prestazioni di sostegno al reddito ai lavoratori interessati da periodi di sospensione dell'attività riconducibili a situazioni di crisi e/o riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale	Programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo Classificare gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL Ricevere e rielaborare i dati forniti dagli Osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro, apprendistato, contratti a termine	Provvedere al monitoraggio e alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale Provvedere al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo di sistemi di riconoscimento delle competenze Predisporre e coordinare schemi formativi per specifiche figure professionali	Svolgere i compiti ad esso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro	Svolgere i compiti ad esso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito	Istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in attuazione di quanto previsto dal CCNL Turismo 22 gennaio 1999

<p>EBIT Costituito il 7 giugno 2000 da FEDERTURISMO Confindustria, con l'adesione di Confindustria AICA, e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.</p>	<p>Governance</p> <p>Coordinare il lavoro e definire le linee operative di indirizzo degli enti bilaterali territoriali</p>	<p>Sostegno alle politiche del lavoro</p> <p>Fondo Sostegno al Reddito per lavoratori coinvolti in processi di crisi e/o di ristrutturazione e/o riorganizzazione e aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, che non posso far ricorso alla CIG/S, nonché agli apprendisti</p>	<p>Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL</p> <p>Programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo</p> <p>Classificare gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale</p> <p>Ricevere e rielaborare i dati forniti dagli Osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro, apprendistato, contratti a termine</p>	<p>Formazione</p> <p>Provvedere al monitoraggio e alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale</p> <p>Provvedere al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo di sistemi di riconoscimento delle competenze</p> <p>Predisporre e coordinare schemi formativi per specifiche figure professionali</p>	<p>Salute e sicurezza</p> <p>Svolgere i compiti ad esso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro</p>	<p>Mutuo soccorso</p> <p>Svolgere i compiti ad esso demandati dalla contrattazione e collettiva in materia di sostegno al reddito</p>	<p>Fondo sostegno al reddito</p> <p>Gli interventi del Fondo sono destinati ai lavoratori coinvolti in processi di crisi e/o di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, che non posso far ricorso alla CIG/S, nonché agli apprendisti</p>	<p>Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro</p> <p>Istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in attuazione di quanto previsto dal CCNL Turismo 7 febbraio 1996</p>
---	---	--	---	--	---	---	--	--

	Governance	Sostegno alle politiche del lavoro	Monitoraggio, informazione e osservazione del MdL	Formazione	Servizi a regolazione e garanzia del mercato del lavoro
<p>EBN</p> <p>Costituito nel 1991 da Asshotel, Fiepet, Assoviaggi, Fiba, Assocamping (aderenti ad Assoturismo-Confesercenti) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil</p>	<p>Indirizzare, coordinare, supportare e controllare gli Enti Bilaterali Territoriali, anche attraverso la definizione di uno Statuto e un Regolamento tipo degli Ebt e l'attività del Comitato di Vigilanza Nazionale</p>	<p>Erogare, attraverso apposito fondo di gestione separato, prestazioni di sostegno al reddito ai lavoratori interessati da periodi di sospensione dell'attività riconducibili a situazioni di crisi e/o riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale.</p>	<p>Redigere relazioni periodiche sul quadro economico e produttivo del settore</p> <p>Monitorare e rilevare costantemente i fabbisogni professionali e formativi di settore.</p> <p>Osservatorio del Mercato del Lavoro, per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.</p>	<p>Promuovere, attraverso i relativi Enti Bilaterali Territoriali, percorsi formativi, anche in materia di salute e sicurezza</p> <p>Monitorare le attività formative</p> <p>Sviluppare sistemi di riconoscimento delle competenze acquisite dagli addetti del settore.</p>	<p>Supportare imprese e lavoratori nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e nelle fasi di avvio e gestione del rapporto di lavoro.</p>

APPENDICE 2

TRACCIA DI INTERVISTA PER OPERATORI E SEGRETARI DI CATEGORIA

La bilateralità per lavoratrici e lavoratori in somministrazione:
 prestazioni esistenti e possibili implementazioni

TRACCIA D'INTERVISTA

Regione: _____ **Comune:** _____

Incarico ricoperto:

Operatore di sportello territoriale sindacale	
Segretario di categoria	
Delegato sindacale	
Altro (specificare _____)	

Le prestazioni di EBITEMP

1. Nel suo territorio, quali sono i settori che utilizzano maggiormente il lavoro in somministrazione?
(Indicarne al massimo tre).

Agricoltura, silvicoltura e pesca	
Estrazione di minerali da cave e miniere	
Attività manifatturiere	
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	
Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	
Costruzioni	
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	
Trasporto e magazzinaggio	
Servizi di alloggio e ristorazione	
Servizi di informazione e comunicazione	
Attività finanziarie e assicurative	
Attività immobiliari	
Attività professionali, scientifiche e tecniche	
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	
Amministrazione pubblica e difesa	
Istruzione	
Sanità e assistenza sociale	
Attività artistiche, sportive, d'intrattenimento e di divertimento	
Altre attività di servizi	
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	
Organizzazione e organismi extraterritoriali	

2. Ritiene che le prestazioni di EBITEMP dal 2001 ad oggi abbiano contribuito a contrastare la precarietà e ad assicurare parità di trattamento con gli altri lavoratori dipendenti?

Sì	
No	

2.1 Può indicare i motivi per cui lei pensa che le prestazioni abbiano/non abbiano contribuito a contrastare la precarietà e ad assicurare parità di trattamento?

3. In base alla sua esperienza, come valuta le attuali procedure nella gestione delle prestazioni? *(Indichi punti di forza ed eventuali aspetti da migliorare).*

Prospettive e possibile evoluzione delle prestazioni di EBITEMP

4. Interagendo con lavoratrici e lavoratori, avete rilevato bisogni specifici non ancora coperti dalle attuali prestazioni?

Sì	
No	

4.1 Se sì, può elencarli brevemente?

5. Siete a conoscenza di servizi e prestazioni di eccellenza erogati da enti bilaterali di altri settori?

Sì	
No	

5.1 Se sì, può elencarli brevemente?

6. Secondo lei, questi servizi/prestazioni potrebbero essere immediatamente trasferiti nel sistema EBITEMP?

Sì	
No	

6.1 Se no, quali accorgimenti suggerisce per adattarli al sistema EBITEMP?

Bilateralità e relazioni industriali

7. Le relazioni bilaterali fra le parti in EBITEMP hanno, in qualche modo, migliorato le relazioni industriali del comparto dal 2001 ad oggi?

Sì	
No	

7.1 Se sì, può indicare brevemente un esempio?

8. Nella sua esperienza, le richieste di prestazioni sono state anche un'occasione per avvicinare al sindacato lavoratrici e lavoratori in somministrazione?

Sì	
No	

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE

Data: _____

Autorizzo al trattamento dei dati (barrare la casella per l'autorizzazione)

APPENDICE 3

IL QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE PER I LAVORATORI

Gentile lavoratrice / lavoratore, Le rubiamo soltanto pochi minuti, chiedendoLe di rispondere ad alcune domande relative alla Sua esperienza di utilizzo dei servizi promossi da EBITEM, l'Ente bilaterale del lavoro temporaneo. Le Sue risposte saranno molto utili per migliorare i nostri servizi. In applicazione alla normativa vigente (Decreto Legislativo 322/89, Legge 675/96 e Decreto Legislativo 196/2003, le informazioni da Voi fornite saranno trattate in forma rigorosamente anonima ed utilizzate esclusivamente per scopi statistici. Responsabile del trattamento dei dati è il prof. Michele Colasanto, Presidente di CESOS.

Q1 Sesso

Femmina (1)

Maschio (2)

Q2 In quale provincia abiti?

Q3 Cittadinanza

Italiana (1)

Di altro paese dell'Unione Europea (2)

Di altro Paese europeo non UE (3)

Di un Paese extra europeo (4)

Q4 Età

Meno di 18 anni (60)

18 -24 anni (54)

25 - 34 anni (55)

35 - 44 anni (56)

45 - 54 anni (57)

55 - 64 anni (58)

65 anni o più (59)

Q5 Stato civile

Celibe/nubile (1)

Coniugato/a (2)

Convivente (3)

Separato/a o divorziato/a (4)

Vedovo/a (5)

Q6 Ha figli?

- No (1)
- Si, ho un figlio (2)
- Si ho due figlie (3)
- Si, ho tre o più figli (4)

Se No È Selezionato, Quindi passa a Titolo di studio

Q6bis (solo se ha figli) Quanti anni ha ciascun figlio?

	Meno di 5 anni (1)	Tra 6 e 13 anni (2)	Più di 14 anni (3)
Figlio n. 1 (1)			
Figlio n. 2 (2)			
Figlio n.3 (3)			
Figlio n. 4 (4)			

Q7 Titolo di studio

- Nessun titolo (1)
- Licenza elementare (2)
- Licenza media (3)
- Attestato di qualifica professionale (4)
- Diploma (5)
- Laurea (3 anni) (6)
- Laurea (4-5 anni) (7)
- Specializzazione post laurea (master universitario, dottorato) (8)

Q8 In quale settore di attività ha lavorato in prevalenza negli ultimi anni?

- agricoltura, foreste, caccia, pesca (1)
- stampa ed editoria (2)
- energia, gas, acqua, estrazione mineraria (3)
- chimica e petrolchimica (4)
- metalmecanica e meccanica di precisione (5)
- elettronica, elettrotecnica (6)
- manifattura varia (7)
- edilizia, costruzione, progettazione, installazione e manutenzione di fabbricati e impianti (8)
- commercio, alberghi, pubblici esercizi (anche farmacie) (9)
- poste, trasporti, viaggi (10)
- pubblicità, comunicazioni e telecomunicazioni (11)
- credito e assicurazioni (comprese banche) (12)
- consulenza legale, amministrativa, contabile (13)
- altre attività di consulenza e professionali (anche servizi di traduzione) (14)
- informatica, elaborazione e acquisizione dati (15)
- altri servizi alle imprese (16)
- pubblica amministrazione, forze armate (17)
- istruzione, formazione, ricerca e sviluppo (18)
- sanità (comprese ASI, AUSL ecc.) (19)
- servizi ricreativi, culturali e sportivi (20)

altri servizi sociali, personali (21)
 altro (specificare) (22) _____

Q9 Quali tra i seguenti servizi offerti da EBITEMP conosce e/o ha utilizzato almeno una volta?

	Non conosce (1)	Conosce ma non ha mai utilizzato (2)	Conosce e ha utilizzato (3)
Contributo per il pagamento dell'asilo nido (1)			
Contributo per la mobilità territoriale (2)			
Piccoli prestiti (3)			
Indennità infortuni (4)			
Tutela sanitaria (5)			
Sostegno maternità (6)			
Altro (specificare) (7)			

Q10 Come è venuto a conoscenza dei servizi disponibili in EBITEMP?

- Me ne ha parlato un collega (1)
- Me ne ha parlato un amico (2)
- L'ho scoperto per caso su internet (3)
- Ho trovato dei documenti in Agenzia (4)
- Me ne ha parlato un delegato sindacale (5)
- Durante un corso di formazione Formatemp (docenza sui diritti-doveri) (6)
- Altro (specificare) (7) _____

Q11 Con quale modalità ha approfondito la conoscenza dei servizi Ebitemp disponibili?

- Ho telefonato / ho mandato una mail alla sede di Ebitemp (1)
- Ho preso contatto con uno sportello sindacale (2)
- Mi sono rivolto allo sportello di Agenzia (4)
- Ho contattato un delegato sindacale (3)
- Altro (specificare) (5) _____

Se Ho contattato un delegato s... È Selezionato, Quindi passa a Come si è resto disponibile il delega...

Answer Se Con quale modalità hai avviato i contatti per accedere ai servizi di Ebitemp? Ho contatto un delegato sindacale È Selezionato

Q11bis Come si è reso disponibile il delegato sindacale?

- Mi ha indirizzato alla sede territoriale del sindacato dei lavoratori somministrati (1)
- Mi ha accompagnato direttamente nella sede territoriale del sindacato dei lavoratori somministrati (2)
- Mi ha indirizzato alla sede nazionale di Ebitemp (3)
- Altro (4) _____

Q12 Pensando invece al momento in cui ha deciso di presentare la domanda per il servizio di cui aveva necessità, con quale modalità ha avanzato la domanda?

- L'ho presentata in autonomia, attraverso la spedizione di una raccomandata (1)
- Ho fatto gestire la domanda da uno sportello sindacale (2)
- Ho fatto gestire la domanda da uno sportello di Agenzia (3)

Q13 Quanto si ritiene soddisfatto/a dei seguenti aspetti relativi al suo rapporto con Ebitemp:

	Del tutto insoddisfatto (1)	Poco soddisfatto (2)	Abbastanza soddisfatto (3)	Molto soddisfatto (4)	Non so (5)
Disponibilità ed esaustività del materiale informativo (1)					
Chiarezza delle informazioni ricevute (2)					
Disponibilità e professionalità del personale (3)					
Tempi di evasione della pratica (4)					
Quantità e/o complessità degli adempimenti burocratici necessari all'effettuazione della domanda (5)					

Q14 Complessivamente come giudica l'adeguatezza della prestazione che ha ricevuto?

- Inadeguata rispetto alle mie esigenze (1)
- Parzialmente adeguata alle mie esigenze (2)
- Completamente adeguata alle mie esigenze (3)

Q15 Durante la sua prestazione di lavoro somministrato le è capitato di avere un bisogno e non di avere

trovato risposta in Ebitemp?

Si, avrei avuto uno o più bisogni che non hanno trovato risposta tra i servizi erogati da Ebitemp (1)

No, non ho avuto altri bisogni oltre a quelli coperti dai servizi Ebitemp (2)

Answer Se Durante la tua prestazione di lavoro somministrato ti è capitato di avere un bisogno e non di ave...

Si, avrei avuto uno o più bisogni che non hanno trovato risposta tra i servizi erogati da Ebitemp È Selezionato

And Sesso Maschio È Selezionato

Q15bis A quale specifico bisogno ricorda di non aver trovato risposta?

Avrei avuto bisogno di una copertura assicurativa sanitaria più ampia di quella prevista (1)

Avrei desiderato poter accedere a convenzioni per l'acquisto a prezzo scontato di prodotti commerciali (2)

Avrei avuto bisogno di integrazioni all'indennità di maternità / paternità (3)

Avrei avuto bisogno di contributi per lo studio per uno o più figli (borse di studio, rimborso libri di testo) (4)

Avrei avuto bisogno di un sostegno economico per pagare i costi per la cura di un mio parente anziano (ad esempio: cure mediche e/ riabilitative, badante, case di riposo, centri diurni ecc.) (5)

Avrei avuto bisogno di un sostegno per il pagamento del mutuo, dell'affitto, di una ristrutturazione edilizia (6) (solo se maschio) Avrei avuto la necessità di accedere alla msiura (7)

Avrei avuto bisogno di un contributo per il pagamento dei mezzi pubblici (8)

Altro (specificare) (9) _____

Answer Se Durante la tua prestazione di lavoro somministrato ti è capitato di avere un bisogno e non di ave...

Si, avrei avuto uno o più bisogni che non hanno trovato risposta tra i servizi erogati da Ebitemp È Selezionato

And Sesso Femmina È Selezionato

Q15ter A quale specifico bisogno ricorda di non aver trovato risposta?

Avrei avuto bisogno di una copertura assicurativa sanitaria più ampia di quella prevista (1)

Avrei desiderato poter accedere a convenzioni per l'acquisto a prezzo scontato di prodotti commerciali (2)

Avrei avuto bisogno di integrazioni all'indennità di maternità / paternità (3)

Avrei avuto bisogno di contributi per lo studio per uno o più figli (borse di studio, rimborso libri di testo) (4)

Avrei avuto bisogno di un sostegno economico per pagare i costi per la cura di un mio parente anziano (ad esempio: cure mediche e/ riabilitative, badante, case di riposo, centri diurni ecc.) (5)

Avrei avuto bisogno di un sostegno per il pagamento del mutuo, dell'affitto, di una ristrutturazione edilizia (6) (solo se maschio) Avrei avuto la necessità di accedere alla msiura (7)

Altro (specificare) (8) _____

APPENDICE 4

TRACCIA DI INTERVISTA PER TESTIMONI PRIVILEGIATI DI ALTRI ENTI BILATERALI

Anagrafica

ENTE BILATERALE	
INDIRIZZO	
E-MAIL	
TELEFONO	
NOME	
COGNOME	
INCARICO	
CONTATTI	
INTERVISTATRICE	
DATA DELL'INTERVISTA	

FIRMA DELL'INTERVISTATO PER IL TRATTAMENTO DEI DATI

Ai sensi del Decreto legge 196/2003 autorizzo il trattamento dei dati personali contenuti nella presente intervista

Interviste con il livello politico dell'Ente

Presidente

Vice-presidente

Direttore

Il settore e la bilateralità

Quali sono le caratteristiche del settore in cui opera l'ente bilaterale?

Breve profilo del settore

Rappresentanza e rappresentatività delle parti sociali (modelli e tassi di associazionismo datoriale e di sindacalizzazione)

Rapporti tra le parti sociali (contrattazione e concertazione)

Breve presentazione del territorio in cui opera l'ente e valorizzazione del livello inter-regionale

Come è organizzata la bilateralità nel settore?

Modello di bilateralità (accordi nazionali/settoriali, servizi e prestazioni, e strumenti, etc.)

Rapporti tra le parti sociali

Considerazioni sulle attuali politiche nazionali/settoriali e possibili sviluppi

L'ente bilaterale

Quali sono i rapporti interni ed esterni del vostro ente?

Modello di bilateralità adottato dall'ente (eventuali accordi inter-regionali/territoriali, relazioni interne tra le parti, eventuali prospettive future, etc.)

Relazioni con il territorio (dialogo sociale e sua evoluzione nel tempo, reti territoriali, etc.)

Quali sono le sue considerazioni complessive rispetto all'esperienza dell'ente?

Eventuali criticità e sviluppi rispetto a disponibilità di risorse, rapporti interni e con il territorio, priorità e prestazioni da implementare, etc)



ISBN: 9788897401476

Tutti i diritti riservati
© 2017 Ebitemp

Grafica e stampa: Digitalia Lab
Via Giacomo Peroni, 130 - Roma



Edizioni Booklab
www.booklab.it

ISBN: 9788897401476

Interviste con il livello tecnico dell'Ente

Direttore

Responsabile delle prestazioni e dei servizi (se indicato dall'ente)

L'ente bilaterale

Quali sono le pratiche distintive del vostro ente?

Servizi e prestazioni erogate (evoluzione nel tempo, quali quelli attualmente erogati; tassi di utilizzazione, tasso di soddisfazione, valutazione e feedback su bisogni coperti e non, rapporti con i beneficiari, eventuali strumenti per la raccolta di bisogni espressi e non ancora coperti, etc.)

Quali gli aspetti organizzativi interni che permettono l'erogazione delle prestazioni/servizi in un arco di tempo molto breve (8/9 giorni)?

Progetti/iniziative innovative promosse dall'ente

Quali sono le sue considerazioni complessive rispetto alle pratiche dell'ente?

Eventuali criticità e sviluppi rispetto a priorità e prestazioni da implementare

Valutazione sulla trasferibilità di servizi/prestazioni/esperienze positive