



L'evoluzione della Bilateralità per il futuro del Terziario

**ATTI DEL
CONVEGNO**

2003-2023



EBIT LAZIO

**L'evoluzione
della Bilateralità
per il futuro
del Terziario**

ATTI DEL CONVEGNO

ROMA PALAZZO MERULANA 7 MARZO 2023

4

Apertura lavori

GUIDO LAZZARELLI

Presidente EBIT Lazio

10

GIANCARLO D'ALESSANDRO

Coordinatore gruppo di ricerca Osservatorio EBIT Lazio

12

FULVIA SILVESTRONI

Direttrice EBIT Lazio

16

Saluto

PIER ANDREA CHEVALLARD

Commissario Confcommercio Roma

22

Presentazione ricerca

SILVIA CIUCCIOVINO

Docente Diritto del Lavoro Università Roma Tre

32

Tavola rotonda:

Gli effetti del dumping contrattuale sul terziario

ALESSANDRA PELLICCIA

Segretaria generale Filcams-CGIL Lazio

STEFANO DIOCIAIUTI

Segretario generale Fisascat-CISL Lazio

ALESSANDRO MARIA CONTUCCI

Segretario generale UILTuCS Lazio

ROMOLO GUASCO

Direttore Confcommercio Roma

GUIDO LAZZARELLI

Presidente EBIT Lazio

MICHELE FAIOLI

Docente Diritto del Lavoro Università Cattolica

54

Saluto

ROBERTO GUALTIERI

Sindaco di Roma

60

Presentazione Osservatorio

FABIOLA LAMBERTI

Ricercatrice Università Roma Tre

68

Tavola rotonda:

Il futuro del Terziario nel Lazio

CLAUDIO GAGLIARDI

Vicesegretario generale UnionCamere

GENNARO STRAZZULLO

Presidente Ebinter

VITTORIO PEZZOTTI

Vicepresidente EBIT Lazio

82

GALLERIA FOTOGRAFICA

L'evoluzione della Bilateralità per il futuro del Terziario

APERTURA
LAVORI

**GUIDO
LAZZARELLI**

Presidente EBIT Lazio



Sono felice di constatare quanto la sala sia piena. E non è una cosa che accade spesso, quindi al di là dei ringraziamenti formali, vi ringrazio per la vostra presenza.

Saluto i rappresentanti delle Parti Sociali, ovvero le parti che costituiscono questo Ente Bilaterale, Confcommercio Roma e Confcommercio Lazio, con i colleghi e le rappresentanze di Lazio nord e Lazio sud, dove si articolano gli sportelli territoriali; i segretari generali di Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS.

Saluto anche tutti coloro che hanno contribuito, e da tempo lo stanno facendo, a dare anche un grande valore scientifico a questo evento: la professoressa Ciucciovino dell'Università Roma Tre e lo staff di Labchain. In particolare saluto Fabiola Lamberti e con lei i ricercatori che collaborano alla stesura dell'Osservatorio Territoriale. Saluto inoltre tutti coloro che animeranno le tavole rotonde che si susseguiranno questa mattina.

Siamo anche in attesa del saluto – e di questo siamo onorati – del sindaco di Roma.

Come vi dicevo in apertura, grazie per la vostra presenza. In realtà ogni anno ci ritroviamo qui come Ente Bilaterale del Terziario, a presentare alle parti sociali ed alle istituzioni il risultato dell'attività dell'Osservatorio Territoriale. Un Osservatorio, curato ormai da anni in collaborazione con l'Università Roma Tre, che è un'attività prevista dalla stessa contrattazione collettiva, sia nazionale del contratto del terziario, sia dalla contrattazione integrativa di Roma e Lazio. Un Osservatorio che è stato integrato all'interno dell'attività dell'Ente Bilaterale: per questo ogni anno siamo in grado di fornirvi questo risultato che riesce sempre a darci una lettura particolare dell'andamento del mercato del lavoro e dell'andamento della contrattazione e dell'economia nel nostro territorio.

Questo anno però questo consueto appuntamento si svolge in un contesto celebrativo, ovvero il ventennale dalla costituzione dell'Ente Bilaterale del Terziario che, appunto, è avvenuta nel 2003. Proprio in quell'anno peraltro il legislatore, per la prima volta, dava una definizione legale degli enti bilaterali nel contesto di quei provvedimenti che si richiamavano all'opera del professor



Marco Biagi che proprio venti anni fa venne barbaramente ucciso per mano delle Brigate Rosse. Il legislatore definisce gli enti bilaterali come organismi costituiti ad 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. E poi quella norma, che si rivela essere un comma piuttosto lungo, del decreto attuativo 276 della Legge Biagi prosegue declinando le attività di questi organismi costituiti per regolare il mercato lavorativo. E molte di quelle attività declinate dalla norma sono proprio quelle che, nel corso degli anni, questo ente ha provveduto a regolamentare, a disciplinare e soprattutto a finanziare, perché le cose si possono fare bene solo se ci sono le risorse adeguate a consentirlo.

Questi enti bilaterali hanno una caratteristica che sembra un ossimoro concettuale: sono paritetici e quindi istituiti e governati sinergicamente da parti sociali concettualmente contrapposte, ovvero associazioni datoriali e associazioni sindacali, il cui naturale terreno di confronto si rivela essere la contrattazione collettiva.

Oggi riceverete una pubblicazione che vuole essere il bilancio sociale di questi venti anni. e qualche numero può aiutarci a comprendere il lavoro che abbiamo svolto. Sono circa 50.000 le persone che hanno partecipato a 4.700 corsi di formazione, mentre le aziende coinvolte sono state oltre 5.000. Sono state 10.000 le pratiche di welfare approvate dall'avvio del servizio, avvenuto nel 2018, per una spesa che supera i 2 milioni di euro e una media di 196 euro per singola pratica. I pareri di conformità per l'assunzione di apprendisti sono stati oltre 20.000, questo significa che oltre ventimila persone sono state assunte con contratto di apprendistato e il cui percorso formativo è stato verificato a monte dagli uffici dell'ente, quindi dalle parti sociali e quindi da coloro che prevedono quei percorsi all'interno della contrattazione collettiva. Dal 2018 sono state svolte intense e qualificate attività di conciliazione arbitrato, ovvero le sedi privilegiate di cui parla il legislatore. Più di un terzo delle risorse economiche raccolte da EBIT sono state investite per la formazione, il 5% per il welfare che nel 2022 è diventato



il 18,3%. Molte altre risorse sono state destinate alle altre attività di servizio, dalle commissioni paritetiche all'osservatorio e ricerca dell'organismo paritetico per la prevenzione, alle attività di sostegno relative all'emergenza Covid. Proprio per quest'ultima attività straordinaria sono state impiegate risorse accantonate negli anni precedenti e contributi messi a disposizione dall'ente bilaterale nazionale, che ringrazio nella persona del presidente e del direttore oggi qui presenti, spendendo ben 980.000 euro nel 2020 e impegnando 271.000 euro nel 2021 a favore dei lavoratori dipendenti iscritti all'Ente.

Ente Bilaterale frutto della contrattazione collettiva dunque, ma quale contrattazione collettiva? Il legislatore è stato chiaro e la sua parte, ormai venti anni fa, l'ha fatta. Infatti ci ha detto che gli enti bilaterali considerati nella sua norma sono quelli frutto dell'attività negoziale di associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative. Tema, definizione e ambito più volte richiamati nei provvedimenti di legge dell'ultimo decennio, in relazione all'individuazione dei soggetti e degli organismi meritevoli di tutela incentivante da parte del legislatore. Eppure i contratti sono proliferati. Ci ricordava prima la



professoressa Ciucciovino, che ascolteremo successivamente, che i contratti che si ispirano al mondo del terziario, depositati al CNEL, sono 243. Talvolta sono proliferati nella ricerca di una rappresentanza di vetrina, costituita dalla sottoscrizione di un accordo senza alcun riferimento alla platea di soggetti, imprese e lavoratori, effettivamente rappresentati.

Allora abbiamo voluto stimolare le riflessioni su un tema sempre più di attualità che mina la parità di trattamento e l'esercizio dei diritti per i lavoratori da una parte, e la parità di concorrenza tra le imprese dall'altra. Il tema è il dumping contrattuale, ovvero la concorrenza al ribasso di clausole e istituti contrattuali che alterano l'equilibrio che le parti sociali più rappresentative – lasciatemelo dire: quelle presenti oggi – faticosamente raggiungono nell'esercizio della loro attività principale, quindi la contrattazione.

La rappresentanza attraverso la contrattazione e attraverso il confronto negoziale sarà l'oggetto delle due tavole rotonde per richiamare l'attenzione sull'urgenza di non trasformare il terreno contrattuale in un mercato con totale assenza di regole. La bilateralità non è un costo da evitare come fanno alcuni contratti, ma un valore aggiunto da implementare, un investimento che ritorna in forma di servizi a lavoratori e imprese.

Tornando al nostro bilancio sociale, vi accorgete come le attività maggiormente gestite sono la formazione, che è una leva fondamentale di competitività per le imprese e di mantenimento dell'occupabilità per i lavoratori. Le attività di conciliazione e di arbitrato come luoghi di depotenziamento del conflitto. Il rilascio dei pareri di conformità l'attivazione dei contratti di apprendistato, strumento di ingresso per i giovani per accedere ad un lavoro qualificato nel rispetto della legge e della contrattazione. E da ultima, come attività gestita, il welfare territoriale, ovvero quell'insieme di servizi che vogliono dare un piccolo contributo al sostegno degli oneri quotidiani che gravano su lavoratori, famiglie e imprese.

Ebbene, quest'anno il consiglio di questo Ente ha voluto compiere uno sforzo straordinario, investendo e impiegando un milione di euro per finanziare la spesa di welfare. Ma bisogna che il legislatore si accorga di questo protagonismo



delle parti sociali. È necessario vigilare sulla corretta applicazione dei contratti così come è necessario sostenere fiscalmente questi servizi e la contribuzione agli enti, cosa che oggi ancora non accade.

Questa sussidiarietà bilaterale si inserisce nel contesto economico della nostra regione che sarà oggetto della seconda tavola rotonda della mattinata, nella quale discutere dei chiaroscuri che ancora si intravedono nel breve e nel medio termine. Ma anche con formidabili opportunità che si intravedono per la nostra città e per la nostra regione: il Giubileo del 2025, ormai imminente e – speriamo – l'Expo del 2030.

Concludendo, oggi guardiamo con fierezza al percorso svolto in questi venti anni. Un percorso frutto di idee, intuizioni e lavoro di tante persone. Voglio pertanto salutare e ringraziare gli organi dell'Ente, il consiglio, l'assemblea e il collegio dei revisori. Ma un saluto particolarissimo e un ringraziamento vanno al vicepresidente Vittorio Pezzotti, alla direttrice Fulvia Silvestroni che, sebbene arrivata da poco, ha dimostrato elevato bagaglio di esperienza organizzativa da subito messo al servizio dell'Ente, e tutte le fantastiche persone che compongono la nostra piccola quanto agguerrita squadra. Una squadra, qualificata ed appassionata, che da sempre si è dimostrata attenta alla gestione oculata dell'Ente, amministrando risorse provenienti da lavoratori e imprese, che ringrazio ancora una volta nel nome di Federica Carbutti, Cristina Concon, Francesca Francioso e Alfredo Nardone che oggi sono qui, stanno lavorando in mezzo a voi e stanno contribuendo insieme alla direttrice a rendere questa giornata memorabile.

Non vogliamo fermarci qui ed oggi abbiamo guardato indietro tenendo ben presente un nuovo punto di partenza volto al futuro. E per dare un segno visivamente tangibile di questo futuro invito Vittorio Pezzotti, la nostra direttrice e Giancarlo D'Alessandro sul palco per mostrarvi quello che da oggi sarà il nuovo logo di EBIT Lazio.

Vi ringrazio



**GIANCARLO
D'ALESSANDRO**

*Coordinatore gruppo di ricerca
Osservatorio EBIT Lazio*



Bene, abbiamo visto il nuovo logo e possiamo andare avanti. Dopo l'interessantissima relazione del presidente Lazzarelli, vi mostriamo un breve filmato che illustra i venti anni di attività di EBIT Lazio. Poi ascolteremo il presidente e commissario di Confcommercio di Roma Chevallard, e prima ancora una bellissima iniziativa che ci verrà illustrata dalla nostra direttrice, Fulvia Silvestroni.

Ringrazio EBIT per avermi coinvolto in questo video di presentazione. Anche se ogni anno, in verità, capita che io sia chiamato a presentare il lavoro dell'Osservatorio. Tuttavia, mi fa particolarmente piacere ed è un onore per me presentare il ventennale dell'Ente Bilaterale con il quale ormai da molti anni, insieme alla professoressa Ciucciovino, collaboro per le ricerche e le attività di studi.

Prima di dare la parola al commissario Pier Andrea Chevallard, voglio invece presentarvi una cosa bella e commovente che potete vedere sulle pareti della sala. Nelle fotografie che vedete affisse ci sono delle mostre e delle signorine delle donne che moltissimi anni fa, quando molti di noi eravamo erano ancora bambini o nemmeno nati, svolgevano lavori che avevano attinenza con quello di cui stiamo discutendo oggi. Si tratta di una bellissima mostra fotografica che adesso ci presenterà Fulvia Silvestroni.



**FULVIA
SILVESTRONI**

Direttrice EBIT Lazio

Grazie a tutti e benvenuti. Non sono abituata a parlare in pubblico, quindi spero perdonerete qualche mia piccola *défaillance*. Domani è la Giornata Internazionale della Donna e noi di EBIT Lazio abbiamo pensato a due gesti simbolici.

Il primo è questa bellissima mostra fotografica di Carlo Riccardi – per tutti “Carletto” – che ha immortalato nel corso della sua lunga carriera il mondo dello spettacolo, come storico fotografo della Dolce Vita, ma anche quello sindacale e del lavoro, raccogliendo in un grande archivio settant’anni di storia italiana. Carletto è purtroppo venuto a mancare pochi mesi fa: per l’occasione abbiamo chiesto al figlio Maurizio, oggi presente in sala, che prosegue l’attività paterna e mantiene vivo l’archivio Riccardi, di selezionare alcune foto riguardanti il mondo del terziario, scattate negli anni a cavallo fra il ’50 e il ’60. Un terziario antico a cui oggi guardiamo con affetto. La mostra è dedicata e intitolata a “Donne e lavoro nel terziario”.

Con il secondo gesto ci siamo addentrati nel lavoro che le donne detenute svolgono nelle carceri italiane, dando voce ad una delle tante associazioni onlus, Officina Creativa, di base in Puglia, che con il brand “Made in carcere”, “Seconda chance” e “Sartoria sociale di periferia” promuove da oltre dodici anni le donne detenute che possono così sperimentare quello che è il fine ultimo della pena, ossia il reinserimento lavorativo e sociale.

Nelle sartorie “Made in carcere” i materiali di scarto vengono trasformati in nuovi manufatti solidali e gadget personalizzati per eventi e convegni. I tessuti generosamente donati da aziende del tessile riprendono nuova vita grazie alle donne detenute che con le proprie mani, ogni giorno, cercano in questo modo di ricostruire la propria vita e riconquistare dignità e integrità. Solo per citarli, oltre alla sartoria, “Made in carcere” produce biscotti vegani, certificati biologici, denominati “Le scappatelle”, nei laboratori di pasticceria di Bari, Nisida e Taranto. Abbiamo quindi scelto di sostenere “Made in carcere” perché significa condividere un modello di economia riparativa, rigenerativa e inclusiva, trasformando la detenzione in una molteplicità di valori. La buona notizia è che la percentuale di



abbattimento della recidiva nell'esperienza di "Officina creativa" è ad oggi quasi del 100%.

Ora chiedo a tutti voi, o almeno a chi ha portato con sé il proprio zaino, di aprire quell'astuccio di jeans che vi è stato consegnato all'accoglienza, con il marchio "Made in carcere" ed il logo del nostro ventennale: troverete all'interno una cartolina dell'associazione che serve per donare il 5x1000. Vi chiedo di mostrare tutti insieme questa cartolina, così da poter scattare una foto che verrà postata sui social e che invieremo a queste donne in segno di sostegno e solidarietà. Con questo auspicio auguro a tutti buon 8 marzo e buon compleanno ad EBIT Lazio.





Giancarlo D'Alessandro

Ringrazio Fulvia Silvestroni che diceva di non saper parlare in pubblico ma in realtà ha dimostrato il contrario. In verità domani, ovvero la Giornata Internazionale della Donna, trovo che sia commovente e trovo anche che sia un atto di dignità aver portato avanti questo richiamo. E anche io spero che la cartolina che avete tra le vostre mani venga presa sul serio e chi può quel 5X1000 lo possa destinare a questo lavoro di redenzione sociale, ma che io preferisco chiamare di recupero della dignità.

Passo la parola al presidente Chevallard.

SALUTO

**PIER ANDREA
CHEVALLARD**

*Commissario Confcommercio
Roma*



Grazie innanzitutto dell'invito e buongiorno a tutti. Il ventennale dell'Ente Bilaterale credo rappresenti per tutti, ma sicuramente per Confcommercio Roma e mi auguro per le associazioni sindacali, un traguardo importante, in quanto è stato frutto vent'anni fa di una grande visione e di una grande consapevolezza su quella che poteva essere la futura evoluzione del terziario.

Con il contratto integrativo territoriale del lontano gennaio 2003 si è intrapreso un percorso virtuoso che ha elevato il ruolo delle parti sociali e permesso di costituire un sistema di welfare contrattuale davvero all'avanguardia.

Pensiamo solo ai numeri che ci ha appena illustrato Guido Lazzarelli: sono numeri importanti che testimoniano un'attività estremamente significativa nel favorire la qualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici e ha consentito alle nostre imprese di mantenere un elevato livello di competitività. Questo muovendosi su vari fronti, dalla formazione al welfare, introducendo e rafforzando strumenti di rilievo come la conciliazione che costituiscono un elemento importante nelle relazioni sindacali. Per non parlare dell'attività della cassa di assistenza sanitaria integrativa.

È quindi evidente a tutti noi che il lavoro importante svolto dall'EBiT si inserisce in un disegno che costituisce di fatto il disegno del futuro. Un disegno che punta sulla qualità del lavoro nel nostro settore. Credo che possiamo affermare che la conseguenza di questo sistema, dove si esalta la priorità della salute e del benessere dei lavoratori, dove si lavora ogni giorno per elevare le competenze specialistiche e dove si punta sulla necessaria competitività delle aziende del territorio, permetta a tutti quanti noi di affrontare con maggiore serenità alle le sfide del futuro di Roma.

Credo che tutti siamo consapevoli delle sfide importanti che interessano la nostra città. Roma sta ridisegnando il suo futuro, rafforzando la naturale vocazione al turismo. L'apertura di numerosi alberghi e il consolidamento dell'offerta turistica ad ampio spettro costituisce un fattore fondamentale per il futuro sviluppo della Capitale. Ma allo stesso tempo Roma sta acquisendo un ruolo importante di grande hub, di grande centro di servizi internazionali per le imprese.



Non dobbiamo mai dimenticare che il terziario, con il 76% delle imprese di commercio, turismo e servizi, costituisce la vera ossatura della nostra città. Sicuramente sono importanti gli investimenti infrastrutturali e di rigenerazione urbana che sono in corso e che saranno avviati anche con le scadenze del Giubileo e – speriamo – dell’Expo, ma nello stesso tempo crediamo sia importante che si formi una piena consapevolezza di una nuova visione del terziario, dove la qualità del servizio e del lavoro deve essere supportata e favorita a discapito di quelle forme non regolamentate e lontane da quella legalità e da quella concorrenza leale che da sempre promuoviamo.





Credo che il sistema fondato su regole certe e sul comune interesse delle imprese e dei lavoratori sia il sistema che costituirà il futuro di questa città. Non si può considerare una variabile indipendente la valorizzazione e il rafforzamento dell'insieme delle tutele previste dai contratti collettivi che sottoscriviamo. Da questo punto di vista il richiamo precedentemente esposto dal presidente Lazzarelli, che sarà oggetto della prossima tavola rotonda, in riferimento al dumping contrattuale è un riferimento che non possiamo non considerare estremamente rilevante. Ci aspetteremmo, quindi, che proprio sul dumping contrattuale ci siano delle posizioni chiare da parte dell'amministrazione pubblica; che coloro che sottoscrivono i contratti collettivi e che sviluppano forme di bilateralità siano oggetto di priorità negli interventi pubblici e non soltanto di premialità.

Il futuro e la crescita qualitativa del terziario sono il futuro di Roma e del suo sviluppo, e di questo dobbiamo tutti esserne consapevoli. È importante, quindi, che in occasione di un evento come questo, in cui si celebra un ventennale, un lasso di tempo che è una storia lunga, ma rappresenta solo una piccola tappa nel futuro dell'EBiT, richiamare tutti noi all'impegno di lavorare insieme per costruire un sistema di imprese del terziario moderna e organizzata sulla valorizzazione delle persone.

Grazie a tutti e buon lavoro.



Giancarlo D'Alessandro

Grazie a Pier Andrea Chevallard che ha fatto più che un saluto un vero e proprio discorso. Lo ringraziamo perché abbiamo bisogno di entrare nel merito e vedere un orizzonte di un comparto economico così decisivo.

Prima di iniziare con la relazione della professoressa Ciucciovino, volevo sottolineare alcuni ringraziamenti e alcune presenze. L'ha già fatto il presidente, ma penso sia giusto segnalarlo. Per la delegazione di Confcommercio, oltre a Chevallard, vorrei salutare Romolo Guasco direttore di Confcommercio Roma, Mario Gentiluomo che guida la delegazione sindacale, Giovanni Acampora di Confcommercio Lazio Sud. E poi le organizzazioni sindacali dei lavoratori oggi in presenza numerosa e guidate dai segretari generali: quindi Alessandra Pelliccia, segretaria generale della Filcams, Stefano Diociaiuti, segretario generale Fisascat e Alessandro Maria Contucci, segretario generale della UILTuCS. Saluto inoltre Leonardo Tosti, presidente Confcommercio Lazio Nord e Riccardo Guerci, anch'egli di Confcommercio Lazio Nord e Salvatore Di Cecca, direttore generale Confcommercio Lazio Sud.

Doveva essere presente anche Lorenza Bonaccorsi, presidente di questo municipio, ma ha scelto di non contaminarci essendo influenzata. La attendiamo in un'altra occasione. Voglio salutare un vecchio amico, Luigi Corazzesi, vicepresidente di Sanimpresa. E saluto anche la delegazione dei nostri "cugini" EBTL, il presidente Tommaso Tanzilli, il vicepresidente Roberta Valenti e la direttrice Silvana Morini. Inoltre saluto Carlo Costantini di Ebitev e poi Gennaro Strazullo presidente Ebinter, Giuseppe Zabbatino direttore Ebinter, Marco Des Dorides direttore del Fondo Est, Fabiana Auriemma vicedirettore del Fondo Est, Ilaria Di Croce direttrice di Quadrifor, Michele Faioli, ovvero uno dei docenti dell'Università Cattolica che si occupa dei nostri argomenti, con il quale abbiamo più volte collaborato e che costituisce nelle presenze accademiche di questa mattinata un giusto e rilevante momento di approfondimento. Infine saluto Claudio Gagliardi vicesegretario generale della UnionCamere.

Ringrazio ovviamente tutti coloro che hanno collaborato e mi unisco ai ringraziamenti già espressi dal presidente Lazzarelli.

I lavori proseguono ora con la presentazione del primo argomento che è stato definito in modo giornalistico dumping contrattuale che la professoressa Ciucciovino ci illustrerà con il titolo di "comparazione dei contratti", quindi in un modo scientificamente e semanticamente più appropriato.

A breve si aggiungeranno i componenti della prima tavola rotonda in programma proprio su questo spinoso problema.



Vi ricordo che siamo in attesa del sindaco di Roma: al momento del suo arrivo valuteremo o meno se interrompere momentaneamente la tavola rotonda.

Voglio anche sottolineare un'ultima cosa: l'EBiT ha scelto di celebrare il ventennale dando non solo a Roma e al Lazio, ma in generale, un tema di approfondimento scientifico: cosa sta accadendo e in che modo sta mutando questo comparto. Ci siamo serviti dei contratti e analizzeremo anche l'andamento del lavoro e quello delle imprese perché siamo convinti, come ha detto prima Chevallard, che questo comparto è il motore economico della nostra regione e riflettere su un arco temporale più lungo su come valorizzarlo, su come farlo funzionare e su come fargli dare occupazione e qualità è uno dei compiti che meritoriamente EBIT si è assunto. Fatta questa debita premessa, passo la parola a Silvia Ciucciovino.

PRESENTAZIONE
RICERCA

**SILVIA
CIUCCIOVINO**

*Docente Diritto del Lavoro
Università Roma Tre*



Grazie a tutti e buon compleanno ad EBIT. E grazie anche per la fiducia che EBIT da tanti anni ripone nell'Università Roma Tre e nel nostro gruppo di ricerca.

Quest'anno, oltre al consueto lavoro sull'Osservatorio territoriale, abbiamo svolto un lavoro che adesso vi presenterò sinteticamente. Per maggiori approfondimenti vi rimando alla pubblicazione dello stesso.

Con questo lavoro volevamo scendere più nel merito dei trattamenti applicati nel settore del terziario. Come sapete si tratta di uno dei maggiori settori in Italia connotato da competizione contrattuale. Quindi abbiamo voluto inoltrarci in questo mondo estremamente complesso, andando ad analizzare i trattamenti riservati ai lavoratori.

Ci siamo serviti di dati tratti dall'archivio del CNEL per il settore terziario, distribuzione e servizi, in cui sono censiti 235 CCNL che sono pari quasi al 25% di tutti i contratti archiviati al CNEL. Si tratta di contratti che coprono una fetta rilevante di lavoratori italiani, più di quattro milioni e trecentomila persone, ovvero il 33% dei lavoratori del nostro Paese. Quindi parliamo di una rilevanza importante di questo settore economico.

I primi tre CCNL che sono risultati nell'archivio, ad esclusione di quelli relativi al settore del turismo-alberghiero che fanno capo ad un altro ente bilaterale, sono il CCNL Confcommercio, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS; il CCNL Confesercenti, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS, UGL Terziario e il CCNL ANPIT, UNICA, Confimprenditori, CIDEDEC, CISAL, e CISAL Terziario.

Abbiamo voluto fare un approfondimento su questi contratti, scendendo nel merito dei trattamenti e mettendoci, per così dire, nei panni di ognuno dei lavoratori in carne ed ossa. Abbiamo quindi cercato di fare una comparazione empirica e mettendoci nei panni del macellaio abbiamo cercato di capire quali sono i trattamenti che derivano dall'applicazione di un contratto rispetto ad un altro. Ovviamente abbiamo operato delle scelte in quanto non potevamo comparare ogni singolo elemento del contratto e siamo andati ad individuare alcune figure di riferimento e su quelle abbiamo appunto cercato di operare una comparazione.



Permettetemi una premessa da studiosa, ma anche da convinta assertrice della libertà sindacale in Italia. Bisogna rifuggire – e questo lo dico proprio in questo momento in cui abbiamo degli elementi di attenzione e degli elementi di criticità – dall'idea di demonizzare il pluralismo sindacale e contrattuale, visto che il pluralismo di per sé comporta qualcosa di buono e di sano. Inoltre è qualcosa che riflette quell'impostazione autonomistica che ha voluto la nostra costituzione e noi dobbiamo preservarlo come un bene prezioso, visto che ne siamo destinatari. Quindi dobbiamo andare a vedere nel merito quando questa competizione può creare dei problemi, osservandola in un'ottica di miglioramento.

I dati delle comunicazioni obbligatorie sulle attivazioni, quindi sulle assunzioni avvenute nel secondo semestre del 2022, hanno visto come tasso di applicazione del contratto Confcommercio un 72% a livello italiano e un 58,9% a livello regionale, quindi del Lazio. Questo significa che sulle nuove applicazioni questi sono i numeri di copertura del contratto Confcommercio, e a seguire trovate tutti gli altri.

Nella comparazione abbiamo selezionato cinque contratti: i primi tre sono i più applicati nel settore così come risulta dagli archivi e che vi ho illustrato pocanzi, e poi abbiamo comprato questo terzetto ad altri due contratti che, a prima vista, sembrano fuori dal nostro settore: il multiservizi e la logistica. È una scelta che è stata concordata con l'Ente Bilaterale proprio per comparare dei contratti che trovano ampia applicazione all'interno del terziario, basti pensare che anche negli appalti e nel decentramento produttivo vengono applicati ed è quindi possibile che lavoratori che si trovano a prestare servizio in ambienti contigui possano trovare applicati contratti di questo tipo. Si tratta di una scelta interpretativa che ci ha guidato, visto che volevamo fare una precisa domanda ai dati in nostro possesso.

Gli ambiti e gli obiettivi di questa comparazione hanno riguardato innanzitutto i trattamenti retributivi riferiti ad alcune figure professionali. Poi abbiamo comparato alcuni istituti contrattuali (ad esempio l'orario di lavoro e le maggiorazioni, la flessibilità e le ferie, la quattordicesima, i permessi retribuiti, gli scatti di anzianità, il contratto d'ingresso e la bilateralità) ed infine abbiamo

comparato l'apprendistato professionalizzante per vedere come questa disciplina di contratto per i giovani si articola nei diversi contratti di riferimento.

È chiaro che estrapolare singole previsioni dai contratti collettivi è sempre un'operazione difficile e pericolosa, in quanto i contratti collettivi hanno una loro coerenza interna, ma in questo caso abbiamo fatto comparazione di istituti omogenei e lo scopo della nostra ricerca ha portato comunque a degli spunti di riflessione.

Andiamo ad analizzare il confronto sulle retribuzioni. Qui ovviamente non posso riportare tutti i dati della ricerca, quindi farò solo qualche riferimento soprattutto per sottoporlo a discussione nella tavola rotonda. Abbiamo preso il commesso addetto alla vendita, il lavoratore in carne ed ossa quindi, e lo abbiamo comparato scegliendo di fare un'analisi della retribuzione mensile,





tenendo conto sia della paga base che della contingenza: come vedete dal grafico nei cinque contratti abbiamo dei livelli che prevedono, tra il più basso e il più alto livello di retribuzione, un delta di 396,00 euro. Questo comporta che un lavoratore a cui viene applicato un contratto rispetto ad un altro per una stessa mansione può trovare delle differenze retributive. Stesso discorso è stato fatto per il magazziniere e in questo caso abbiamo un delta di 508,00 euro tra il trattamento economico più alto e tra quello più basso.

È chiaro che la collocazione di queste figure nell'inquadramento fa la differenza. Per questo abbiamo cercato di leggere al meglio gli inquadramenti, visto che l'inquadramento e la classificazione del personale è fondamentale perché quanto più è puntuale, quanto più è rispondente alla realtà dei fatti, tanto più abbattiamo quei livelli di discrezionalità nell'applicazione di trattamenti che derivano da inquadramenti incerti o poco collegati alla realtà. Quindi l'inquadramento e il suo aggiornamento riveste un'importanza fondamentale. Quindi abbiamo dovuto interpretare i contratti collettivi per individuare come si può effettivamente collegare la figura del magazziniere nei diversi contratti, soprattutto laddove non è espressamente prevista.

La stessa analisi è stata condotta per il capo-reparto. Qui il delta è pari a 368,00 euro. Mentre per lo specialista di macelleria il delta è di 246,00 euro.

In sostanza, andando a sintetizzare, prendendo il minimo e il massimo di range per le quattro figure esaminare, troviamo una differenza che oscilla dal 25% al 31%, dal 18% al 15% tra un trattamento e l'altro. In tutte queste comparazioni i contratti collettivi Confcommercio e Confesercenti risultano allineati nei trattamenti e sono decisamente i più favorevoli almeno per le mansioni indicate.

Passando alla comparazione sulla quattordicesima mensilità, abbiamo visto quali contratti la prevedessero. E, parte ANPIT, abbiamo visto che tutti gli altri la prevedono. Una situazione particolare, alla quale dobbiamo prestare attenzione, è la sfera che io definito "insidia del sottoinquadramento". Infatti in tutti i contratti è prevista la possibilità di un sottoinquadramento d'ingresso, che viene chiamato in modo diverso nei diversi contratti. Ad esempio nel contratto Confcommercio abbiamo un contratto



a tempo determinato di sostegno all'occupazione per inserimento/reinserimento di categorie svantaggiate; nel contratto Confesercenti abbiamo contratto di inserimento/reinserimento per giovani e categorie svantaggiate; nel contratto ANPIT delle condizioni di ingresso per i lavoratori di prima assunzione o privi di pregresse esperienze; infine nel contratto logistica l'occupazione e il reinserimento al lavoro per gli ultra29enni con contratto a tempo indeterminato. Con questi contratti e con questi rapporti di inserimento noi possiamo trovarci di fronte ad un sottoinquadramento anche per un periodo rilevante, che va dai 12 ai 18 mesi e, a volte, arriva fino ai 32 mesi, dove rispetto ai livelli che abbiamo esaminato ci troviamo davanti a livelli di sottoinquadramento che può scendere anche di due livelli. Questo elemento che normalmente è collegato alle condizioni di svantaggio e quindi nella classica tecnica di riduzione dei trattamenti per favorire il reinserimento, va tenuto in considerazione, perché il combinato disposto fra questo aspetto e i livelli di inquadramento e retribuzione che abbiamo visto prima può portare a delle situazioni di difficoltà.

Abbiamo proseguito poi con l'analisi di alcuni istituti contrattuali e anche qui abbiamo operato una semplificazione, anche perché alcune discipline, come quelle relative agli scatti contrattuali o la flessibilità oraria sono molto complesse. Complessivamente la paga base unita alla contingenza, alla quattordicesima, all'ingresso e agli scatti di anzianità ci danno il quadro dei lavoratori dal momento del loro inserimento.

Come vi dicevo abbiamo comparato alcuni istituti nei cinque contratti analizzati: l'orario di lavoro è per lo più allineato e non presenta grandi divergenze anche se il divisore orario presenta comunque delle differenze e si ribalta sui calcoli della retribuzione indiretta o differita. Per quanto riguarda le maggiorazioni relative al lavoro supplementare vediamo che tutti i contratti oltrepassano il 15% ovvero il minimo dovuto per legge e quindi inderogabile, ma riscontriamo delle differenze importanti sulle maggiorazioni del supplementare: si va dal 35% della maggiorazione Confcommercio, al 18% della logistica.

Analoghe differenze possiamo riscontrarle relativamente allo straordinario, fino alla quarantottesima ora e oltre la quarantottesima ora. Ad esempio in ANPIT





vediamo che la disciplina è molto articolata in quanto gli straordinari sono classificati in base all'urgenza della chiamata e quindi del preavviso riconosciuto al lavoratore. Questo comporta una graduazione della maggiorazione in base al maggiore o al minore preavviso e anche in funzione dell'orario, che viene classificato come prolungato o "spezzato".

Anche nel lavoro festivo troviamo delle maggiorazioni diverse e. in un certo qual modo, riflettono la natura stessa del lavoro disciplinato dai contratti. Ma le percentuali presentano comunque differenze sostanziali.

Questo lavoro risulta interessante in quanto si fa presto a dire la comparazione fra contratti collettivi sul minimale retributivo che comunque può rivelarsi consistente, ma la differenza di trattamento la fanno tutte le condizioni di trattamento stesso e quindi tutti gli istituti di carattere normativo ed economico applicabile ai lavoratori.

Prendendo l'istituto ferie, abbiamo comparato la maturazione delle ferie sulla settimana corta (5 giorni) e sulla settimana lunga (6 giorni). Poi abbiamo analizzato anche i permessi retribuiti e abbiamo riscontrato enormi differenze fra il contratto Confcommercio e gli altri contratti.

Tutti i contratti analizzati prevedono la bilateralità. Si tratta di una bilateralità articolata, ricca, che fa rientrare in tre grandi categorie: prestazioni di base (commissioni paritetiche, conciliazione e arbitrato, sicurezza sul lavoro e pari opportunità); prestazioni a favore dei lavoratori (iniziative formative, sostegno al reddito, variamente modulati); prestazioni a favore delle imprese (servizi alle aziende e consulenze tecniche).

Poi, analizzando soltanto il contratto nazionale, abbiamo comparato il costo della bilateralità contrattuale. Abbiamo preso ad esempio un impiegato di IV livello e abbiamo visto che ci sono diverse proporzioni: il costo più elevato è quello di ANPIT, ma nella valutazione dei servizi offerti sembrerebbero incluse le prestazioni sanitarie.

Passiamo infine all'apprendistato professionalizzante. Qui è interessante la durata dell'apprendistato, sia nella sua forma normale, ovvero fra i 24 e i 36 mesi,



che nella durata in deroga. Voi sapete che nell'apprendistato professionalizzante si prevede che i contratti collettivi possano per le figure dell'artigianato una durata molto superiore ai 36 mesi, fino a cinque anni, e questa risulta essere un'opportunità che tutti i contratti esaminati hanno previsto. D'altro canto ad una maggiore durata corrisponde un sottoinquadramento o una percentualizzazione della retribuzione. Come vedete nel periodo 24-36 mesi c'è una sorta di allineamento che prevede 2 livelli di sottoinquadramento per la prima metà dell'apprendistato e un ulteriore livello nella seconda metà. Solo il contratto logistica prevede la percentualizzazione.

Mettendoci nei panni di un apprendista commesso alle vendite e tenendo conto dei trattamenti di cui sopra, quindi differenziati alla base di partenza, troviamo un trattamento differenziato nei diversi contratti, anche in presenza di una medesima disciplina.

A questo punto mi fermerei. Ringrazio moltissimo tutti i ricercatori che si sono applicati nell'analisi e nella comparazione approfondita dei contratti.



Giancarlo D'Alessandro

Come vedete si è trattato di un lavoro capillare, sui cui però torneremo ancora più dettagliatamente. A questo punto inviterei sul palco i componenti della tavola rotonda che sta per avere inizio, cominciando dalle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, quindi Alessandra Pelliccia, Stefano Diociaiuti, Alessandro Maria Contucci. Per Confcommercio Roma chiamo sul palco Romolo Guasco. Invito anche Guido Lazzarelli e il professor Michele Faioli, espressamente invitato come esperto della materia.

L'argomento della tavola rotonda è stato ampiamente introdotto dalla professoressa Ciucciovino, che ho pregato di restare con noi. Infatti, se qualcuno avesse qualche dubbio sull'esposizione che è stata fatta, potrà rispondervi. Credo potremmo iniziare dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Quindi passo la parola per il primo intervento ad Alessandra Pelliccia.

TAVOLA
ROTONDA

**GLI EFFETTI
DEL DUMPING
CONTRATTUALE
SUL TERZIARIO**

ALESSANDRA PELLICCIA

Segretaria generale Filcams-CGIL Lazio

Sollecitata dalla presentazione della professoressa Ciucciovino, posso subito dire che non mi trovo sorpresa dai dati esposti. Diciamo che ora abbiamo la fortuna di avere alle spalle qualche anno di approfondimenti rispetto alla situazione contrattuale del settore. EBIT ha investito molto in questi anni nell'attività di ricerca, attraverso l'Osservatorio e noi come organizzazione sindacale abbiamo chiesto all'EBiT di approfondire le questioni che attengono l'insieme dei trattamenti applicati ai lavoratori e alle lavoratrici del settore, nella convinzione che questo non sia soltanto un ambito di grande interesse per le parti che di contrattazione si occupano nella quotidianità del loro lavoro, ma anche nella convinzione che se la bilateralità è trattamento contrattuale, questa bilateralità si trova proprio all'interno della cornice esposta dalla professoressa. Come dicevo i numeri non mi sorprendono. Anche perché questa non è la prima occasione in cui proviamo a restituire in una dimensione pubblica, e spero che questi dati verranno divulgati e diventino oggetto di iniziative politiche proprio per quello che ci raccontano. Ma in questo caso devo ammettere che un pizzico di stupore non è mancato, proprio per la misura delle differenze che raccontano. La scelta metodologica utilizzata convince, rispetto alla selezione dei contratti fatta, perché se si vuole restituire un dato reale si deve partire dalla realtà. E noi sappiamo bene che il contratto multiservizi e quello della logistica, in quel processo di outsourcing e di affidamento a terzi, ma sarebbe più corretto dire di frammentazione della filiera organizzativa e produttiva di questo settore, sono contratti applicati. Credo anche però che il tutto abbia un significato che dovrebbe essere letto in chiave politica e sindacale, e in particolar modo la comparazione del segmento ANPIT CISAL. Lo dico perché non mancherà di certo l'occasione di riprendere in mano questi dati e dare un seguito alla loro analisi, ma perché penso



che quel delta sotto il profilo retributivo e sotto il profilo dei trattamenti e che racconta anche l'organizzazione del lavoro che è all'interno di quel perimetro contrattuale sai una sfida per la bilateralità, per la veste di agente contrattuale che riveste. E credo anche che noi abbiamo la necessità oltre che il dovere di provare a consegnare questa rappresentazione e il dato reale che racconta a tutte le amministrazioni del territorio con le quali ci relazioniamo. Infatti consegnare questa fotografia ci consente di raccontare un sistema diseguale di accesso ai diritti e di trattamenti retributivi che interessa i lavoratori e i cittadini di questo territorio. Io ho trovato disarmante per certi versi la comparazione tra l'applicazione dei contratti firmati dalle organizzazioni sindacali e datoriali e che sono più rappresentative sul piano nazionale nel Lazio e il dato medio a livello





Italia. Penso che se questo settore rappresenta il 33% dei lavoratori nel nostro Paese, noi abbiamo il dovere di provare a raccogliere la sfida e non solo continuare a rafforzare il nostro sistema contrattuale di cui la bilateralità è un derivato, ma anche provare a dire alle amministrazioni che hanno qualche responsabilità se sono realmente pronte a raccogliere questa sfida insieme a noi.

Giancarlo D'Alessandro

Grazie Alessandra. Prima di passare al successivo intervento, ho l'obbligo di salutare alcune importanti personalità che ci hanno raggiunto: Donatella Prampolini vicepresidente di Confcommercio, che ha la delega di occuparsi di lavoro e di bilateralità; quindi, mi fa molto piacere che oggi sia qui con noi; Michele Carpinetti presidente di QuAS che ringrazio della sua presenza. Continuiamo la nostra tavola rotonda e passiamo la parola a Stefano Diociaiuti.



STEFANO DIOCIUTI

Segretario generale Fisascat-CISL Lazio

A di là dei numeri che in certi parametri reputo sconcertanti, soprattutto per quanto concerne le competenze, vorrei capire se può esserci un'analisi sull'esatta corrispondenza dell'applicazione dei contratti anche in base alle leggi sulla prevenzione e sulla sicurezza dei lavoratori nei luoghi in cui prestano servizio. Certo, l'analisi che è stata condotta ci dà una fotografia molto nitida del settore, ma probabilmente se noi ci concentriamo solo sull'aspetto economico non facciamo un buon lavoro. Chi fa il sindacalista parla spesso con i lavoratori a cui viene applicato il contratto collettivo di riferimento e la differenza che si riscontra rispetto ad altri contratti non riguarda solo l'aspetto economico, ma anche la totale assenza, disattenzione mancata sensibilità rispetto ai temi riguardanti la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro. Quindi dovremmo analizzare anche questo aspetto: infatti limitandoci al mero numero rischiamo di non dare la differenza, rischiamo di non rappresentare ma anche del il lavoro che da noi viene portato avanti, di questa dimensione. Infatti il lavoratore non prende solo la busta paga, e all'interno del posto di lavoro svolge delle mansioni che devono essere tutelate ed esenti da qualsiasi rischio.

Un altro aspetto che vorrei affrontare è quello definito dalla professoressa Ciucciovino "pluralismo sindacale". A me va benissimo quando ci sono ventimila sigle sindacali all'interno di una trattativa, ma voglio anche sapere da queste sigle quali sono le loro regole del gioco. Se sono uguali per tutti, io al pluralismo sindacale ci credo. Ma se mi accorgo che differiscono a seconda dei soggetti coinvolti, ho qualche perplessità. Molto spesso ci sono lavoratori che non sanno nemmeno quali sono le organizzazioni sindacali firmatarie del loro contratto. E spesso vengono da noi a lamentarsi, dicendo che lavorano dalle 14 alle 16 ore



al giorno per compensare la differenza salariale tra il loro contratto e quello di un collega che svolge il medesimo lavoro. I numeri quindi vanno analizzati, e mi sta bene, ma non si può trascurare l'aspetto sociale. Come possiamo far capire, attraverso momenti di riflessione come quello di oggi, che c'è effettivamente una disuguaglianza sociale tra lavoratori che hanno contratti diversi pur svolgendo la stessa mansione?

Ci è stato detto che il CNEL ha archiviato oltre 200 contratti del terziario, di cui la maggior parte possono essere definiti "pirata". Mi chiedo allora perché il CNEL non li contesta, perché continua a recepirli. Se domani un'associazione imprenditoriale e sindacale sigla un contratto farlocco e il CNEL lo recepisce, si rischia di restare a parlare tra noi di una situazione che senza istituzioni e senza una sensibilità al mondo del lavoro e dei lavoratori, e di riuscire veramente a fare ben poco. Vi ringrazio.



Giancarlo D'Alessandro

La domanda posta da Stefano è spinosa e forse potrà darci una risposta il prof. Faioli quando sarà il suo turno. Bene, passiamo la parola ad Alessandro Maria Contucci della UILTuCS.



ALESSANDRO MARIA CONTUCCI

Segretario generale UILTuCS Lazio

I numeri sono importanti per capire il fenomeno che viviamo e si tratta di numeri di cui più o meno tutti noi avevamo idea. Ma il taglio dato dalla ricerca rispetto alla comparabilità dei contratti mi porta a fare alcune riflessioni. Intanto concordo con la Ciucciiovino quando afferma che la multicontrattualità e il multiassociazionismo può dare frutti virtuosi. E sicuramente può essere virtuoso per noi sindacalisti quando ci sono più associazioni sindacali che spingono verso l'alto la sfera delle retribuzioni e dei diritti. Questo perché il sindacalista tende ad associare i lavoratori e per fare questo deve – passatemi il termine brutale – deve vendere il prodotto, quindi la qualità del lavoro. Questo mi porta a fare un'ulteriore riflessione che si lega ad una ricerca di non molto tempo fa del Ministero che metteva in relazione il lavoro povero con l'aumento dei contratti depositati, e anche su questo c'è una corrispondenza. Allora arriva una prima riflessione da parte sindacale: la somma più contratti più qualità del lavoro non viene in qualche modo attuata perché a più contratti corrisponde una minore qualità del lavoro e una minore retribuzione. Su questi aspetti dobbiamo iniziare a porci delle domande e vedere cosa è accaduto anche in passato, visto che il fenomeno della frammentazione dell'associazionismo datoriale insieme all'elemento dei confini contrattuali delle nostre organizzazioni ha portato dei problemi, in quanto anche noi spesso andiamo a sovrapporre mansioni su diversi settori. Questo ha portato all'aziendalizzazione dei contratti collettivi, visto che in sostanza, come diceva Stefano prima, tutti provano a farsi il vestito su misura. Si tratta di uno stato di cose che abbatte la qualità del lavoro, crea situazioni di illegalità e di mancato rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro. Quindi credo se ragioniamo in un modello più ampio di economia e in un più ampio modello di sociale dobbiamo capire quale è il modello economico che

vogliamo dare al nostro Paese. Va da sé che anche il tema contrattuale deve essere inserito in un modello diverso, perché quando c'è un dumping che crea concorrenza sleale è ovvio che anche le aziende tendono ad abbassare le tutele e sono costrette a farlo altrimenti il mercato in cui sono inserite le porta a soffrire più di altre.

Sicuramente un po' più di trasparenza è necessaria. E questa trasparenza può arrivare attraverso il Codice Unico che consente di avere una rappresentazione puntuale fra le banche dati dell'INPS e del CNEL rispetto ai contratti applicati, visto che dobbiamo capire quanti sono realmente i lavori e le aziende rappresentate attraverso questi contratti. E tutti gli operatori sul mercato devono adottare questa trasparenza. Vi faccio un esempio simpatico per capire la confusione che rischiamo





di generare quando c'è poca trasparenza: poco tempo fa mi sono imbattuto in una certificazione di un contratto di appalto di un'azienda della grande distribuzione; in quella certificazione si faceva riferimento, certificando il contratto, ad un appaltatore che applicava il contratto del terziario. Subito mi sono chiesto quale contratto, visto che questa tipologia contrattuale supera le 200 tipologie. Quindi è inutile dire che si applica il contratto terziario dei sindacati più rappresentativi perché entriamo in un'altra dimensione, ovvero come si valuta e si pondera il grado di comparabilità. E anche fare riferimento alla corretta applicazione dei versamenti contributivi e previdenziali rispetto alle norme di legge può non essere sufficiente, visto che c'è una sentenza della Corte di Appello di Torino che ci dice che quando c'è un solo contratto, anche se l'INPS fa richiesta di situazioni assimilabili, quello è l'unico applicabile, e cito in questo caso il contratto del marketing operativo sottoscritto da CISAL ed ANPIT. Quindi la trasparenza comporta anche il dover essere trasparenti nel dire qual è il tipo di contratto applicato.

Trovo giusto comparare i vari aspetti contrattuali, ma credo che si debba fare un ulteriore sforzo per capire quali possono essere gli indicatori reali che danno in qualche modo clausole di garanzie per il lavoratore. Infatti abbiamo visto che il contratto non disciplina soltanto l'aspetto normativo così come sappiamo che non sempre l'aspetto salariale garantisce la sufficienza. Quindi dobbiamo capire che valore diamo a tutti gli altri elementi legati alla bilateralità, alla formazione professionale, e che portano il lavoro ad essere dignitoso. E oggi non è solo la retribuzione a rendere il lavoro dignitoso.

A me non preoccupa molto il numero elevato dei contratti, visto che dovremmo capire quali sono quelli realmente applicabili e quali invece sono in giacenza. Un dato che non è stato evidenziato ma che secondo me è molto più interessante è capire quanti sono i contratti non rinnovati. Non dobbiamo preoccuparci degli altri contratti che vanno al ribasso perché sarebbero gli stessi lavoratori, almeno da una logica sindacale, a ribellarsi. Ma visto che con questo contratto noi rappresentiamo circa il 73% dei lavoratori, dobbiamo capire come diamo un rinnovo dignitoso e certo nei tempi di rinnovo stesso. Credo che questo sia



l'elemento da cui bisogna partire: iniziando dai rinnovi contrattuali, tenendo alti i nostri rinnovi con i servizi che diamo ai lavoratori e alle imprese attraverso la bilateralità. Vi ringrazio.

Giancarlo D'Alessandro

Grazie per gli ulteriori spunti forniti sul concetto di trasparenza. Adesso passerei la parola a Romolo Guasco, direttore di Confcommercio Roma, chiedendogli un breve parere su questa ricerca.



ROMOLO GUASCO

Direttore Confcommercio Roma

Innanzitutto mi unisco anche io al coro dei ringraziamenti, visto che stiamo festeggiando un ventennale importante. Nonostante questo lasso di tempo, dove molte cose sono successe, gli stili di vita delle persone sono cambiati, così come è cambiato il lavoro ed è cambiata l'organizzazione delle aziende, la bilateralità è stata comunque presente nella nostra regione e ci ha dato i frutti oggi descritti. Quindi un grazie all'EBiT e un grazie al gruppo di lavoro che ci ha portato qui oggi a parlare della situazione del terziario.

Vorrei solo aggiungere qualche piccolo elemento di riflessione, a quanto finora detto. La bilateralità ha anche permesso di rendere più popolare il contratto; un contratto che fino a qualche anno fa era un luogo per addetti ai lavori abbastanza complicato e specifico. Invece oggi abbiamo riscoperto che il contratto è un punto decisivo della nostra vita associativa ed è un servizio importantissimo, forse il più importante, che le grandi organizzazioni del lavoro e dell'impresa possono offrire. Certamente lo dobbiamo spiegare meglio ai lavoratori e alle imprese, soprattutto alle più piccole, che faticano a rendersi conto di tutti gli istituti della bilateralità, a cominciare dalla formazione, che possono essere collegati al contratto. Se io oggi mi porto a casa un compito, è quello di raccontare meglio il contratto ai nostri associati e ai nostri potenziali associati. Questo perché il problema della qualità del lavoro non è un problema che non riguarda solo il sindacato, ma anche le aziende: avere dei collaboratori che hanno qualifiche professionali adeguate, saperli mantenere in azienda e creare le condizioni perché questo avvenga. Quindi il welfare contrattuale e anche la bilateralità, ma anche Sanimpresa e tutto il meccanismo collegato al contratto, sono degli elementi di qualità del lavoro che le aziende innanzitutto devono conoscere e devono raccontare.

Mi permetto di dire che accanto alla qualità del lavoro e alla qualità della retribuzione c'è anche la qualità della vita collettiva di una città, di un consumo di qualità. Se tutti giochiamo al ribasso, alla fine il ribasso coinvolge e va a discapito di tutto il sistema. Quindi il contratto collettivo della bilateralità non è affatto, come qualcuno può pensare, un "attrezzo" del passato. Ma è un "attrezzo" da mantenere di estrema e straordinaria attualità. E anche se non conosco bene le regole, i 243 contratti mi destano molta preoccupazione. C'è ovviamente un ruolo che noi dobbiamo interpretare anche con le istituzioni. Così come abbiamo fatto in passato, insieme con la Giunta regionale e con quella di Roma Capitale attueremo un piano regolamentario sugli appalti e su tutte le forniture pubbliche. E lo faremo perché dobbiamo pressare le istituzioni nazionali e la dott.ssa Prampolini di Confcommercio sta spesso intervenendo





su questi argomenti: noi, oggi, intorno al dibattito che si è aperto sul mondo del lavoro e sulla qualità del lavoro dobbiamo rispondere con un contratto collettivo nazionale e con il suo rafforzamento che deve essere fatto da rappresentanze in qualche modo certificate. È un vecchio discorso, lo sappiamo, ma che in questo momento credo sia sempre più attuale.

Ovviamente il dato del Lazio è preoccupante da questo punto di vista e ci dobbiamo lavorare. Sapete che Confcommercio è in una profonda fase di ripartenza e quindi credo che lo spazio per lavorare insieme su queste tematiche con le istituzioni locali e nazionali ci siano. Anche perché Roma deve farsi sentire anche a livello nazionale. Vi ringrazio ancora per questo incontro e rinnovo gli auguri ad EBIT per i suoi venti anni di attività.

Giancarlo D'Alessandro

| *Chiedo adesso a Guido Lazzarelli di commentare questa ricerca che ha molto voluto.*



GUIDO LAZZARELLI

Presidente EBIT Lazio

Vi ringrazio per i complimenti, anche se vanno fatti a tutti coloro che quotidianamente lavorano per questo Ente. Come dicevi, io ho voluto fortemente questa ricerca perché è da tempo che stiamo vedendo come un fenomeno che, partito come strisciante nella nostra regione, adesso sta divenendo preoccupante. Il dato percentuale dell'applicazione del contratto, da cui trae origine anche questo Ente, e la reale applicazione dello stesso in questa regione è veramente stridente.

Aggiungo che ho voluto questa ricerca affinché tutti noi, insieme, aprissimo gli occhi. Noi dobbiamo avere lo stimolo a fare sempre meglio quelle attività per cui questo Ente è stato costituito, dobbiamo comunicare e far conoscere i numeri che sono emersi dalla nostra ricerca. E farli conoscere alle imprese, soprattutto quelle più piccole come diceva Guasco, che nel momento in cui il loro commercialista sta approntando la busta paga pensano al nostro contratto come ad una fonte di oneri. Dobbiamo quindi aiutare gli associati e le imprese che applicano questo contratto collettivo a comprendere che quell'insieme di oneri rappresenta anche un insieme di "cose" – perdonate il termine generico – che danno benessere ai loro lavoratori e che danno un clima di sicurezza, al di là dell'aspetto meramente economico. Penso al welfare e penso al Fondo Est che ha raggiunto i due milioni di iscritti, un numero che fa pensare.

Quindi nostro compito è migliorare le prestazioni e comunicarle nel miglior modo possibile. Dal 2018 e soprattutto nel 2019 questo Ente è continuato a crescere nonostante abbia perso le aziende della distribuzione organizzata che hanno applicato il nuovo contratto Federdistribuzione. E sono cresciute anche le nostre adesioni, in tutto quel terreno romano, ma soprattutto in quei territori della regione che prima erano distanti dalla bilateralità, la vedevano come una



cosa sconosciuta e apportatrice di oneri. Questo vuol dire che il radicamento presso quelle imprese che non conoscevano l'Ente è imposto in maniera sempre più capillare, grazie al passaparola e grazie alla consapevolezza dei consulenti sul nostro operato.

Poi abbiamo un altro tema. Insieme a Vittorio abbiamo provato con la scorsa Giunta regionale ad affacciarci presso l'assessorato al lavoro facendogli presente che avevamo costruito un terreno grazie alla bilateralità che in termini di know-how potevamo mettere a disposizione.

Vedo che ci ha raggiunto il sindaco Gualtieri che saluto e ringrazio di essere intervenuto.

Quindi con le istituzioni noi siamo disposti a collaborare per dare quelle esperienze di analisi che ad esempio ci vengono fornite dall'Osservatorio Territoriale, strumento che da anni ci indica quali sono i fabbisogni formativi ed occupazionali. Noi siamo stati tutta l'estate ad interrogarci sul perché non trovavamo determinati lavori e oggi scopriamo grazie alla ricerca dell'Osservatorio Territoriale l'esistenza di un contratto che sta avanzando



a poco a poco e che dal punto di vista degli apprendisti costa circa 1/3 in meno. Ma se non si trovano i lavoratori applicando correttamente il contratto Confcommercio, come vengono trovati i lavoratori se gli si presenta un contratto che paga l'apprendistato 1/3 in meno? Sono domande che ci dobbiamo porre e che questi numeri ci invitano a fare.

Il Lazio è la terza regione come dotazione rispetto ai cinque miliardi del programma GOL del PNRR. Il Ministero del lavoro ci dice che tutte le regioni hanno fatto il loro dovere e che la presa in carico dei lavoratori è completata. Ora dobbiamo passare dalla presa in carico all'attivazione della cosiddetta politica attiva. Nel nostro piccolo, come Ente Bilaterale, abbiamo anche un piccolo approccio alla politica attiva o comunque può essere da stimolo per noi, se le istituzioni ci coinvolgono, dare il nostro contributo per l'attivazione di questo programma. In sostanza i chiaroscuri che vediamo dipendono dal fatto che cerchiamo il più possibile di lanciare messaggi positivi in termine di costruire servizi che ripagano il costo dell'Ente Bilaterale. Alla fine è questo il nostro compito. Dall'altra parte però dobbiamo avere la certezza di essere ascoltati dalle istituzioni, ma soprattutto dal legislatore, relativamente alla coerenza di questi istituti pur nel rispetto del pluralismo sindacale.

Giancarlo D'Alessandro

Ringrazio anche io il sindaco Gualtieri della sua partecipazione. Passiamo la parola per l'ultimo intervento a Michele Faioli, professore del diritto del lavoro e membro del CNEL insieme alla prof.ssa Ciucciovino, quindi eminenti studiosi degli argomenti trattati oggi. Chiedo quindi al prof. Faioli di darci qualche considerazione finale.





MICHELE FAIOLI

Docente Diritto del Lavoro Università Cattolica

Ringrazio innanzitutto gli organizzatori per avermi coinvolto e sono molto contento di essere stato invitato a questo ventennale dove la prof.ssa Ciucciovino e il suo team ha avuto modo di presentare la sua ricerca.

Silvia Ciucciovino è tra le giuslavoriste più brave che abbiamo in Italia e ha un gruppo di ricerca composto da giovani colleghi e colleghe veramente eccezionale, quindi tutto il lavoro svolto dalla professoressa all'Università Roma Tre merita davvero la massima attenzione.

Questa ricerca si pone in un certo senso all'interno di un filone che è già stato sviluppato ed io stesso ho partecipato qualche anno fa ad una ricerca condotta dalla Fondazione Di Vittorio su questi temi, ma so anche che la Fisascat e la UILTuCS stanno elaborando, o hanno già elaborato, dei filoni di ricerca sul mondo del terziario. Quindi secondo me è encomiabile il fatto che si continui e si cerchi insieme, anche in base ad un approccio paritetico, di eviscerare quali sono i problemi di questo settore.

Sarò schematico e dividerò il mio intervento in due parti: la prima riguarda cosa possono fare oggi le parti sociali contro questa patologia relativa al pluralismo contrattuale; la seconda, che mi interessa di più in questo momento, è cosa dovrebbe fare l'attuale governo, sempre che voglia farlo, per contrastare sempre questa patologia.

A monte di tutto questo devo però fare una premessa, visto che noi del CNEL siamo stati chiamati in causa. Io e Silvia siamo tra i dieci consiglieri nominati dal Presidente della Repubblica come esperti del CNEL, affianco al presidente Treu. Il punto è delicato: noi al CNEL abbiamo lavorato per cinque anni, senza fermarci un minuto, per arrivare a dei risultati che provo ad esporvi sinteticamente. Abbiamo ottenuto per la prima volta la conversione di un



DDL CNEL ottenendo il famoso articolo 16 quater, un articolo che permette al CNEL di selezionare i contratti collettivi nazionali non sulla base della maggiore rappresentatività, visto che non esiste un modo per misurarla, ma sulla definizione di cosa è nazionale e di cosa non lo è. Fino al 2020 il CNEL aveva l'obbligo di archiviare qualsiasi contratto collettivo, anche se fosse arrivato con un piccione. Ad oggi stiamo mettendo in essere una procedura che permetterà non più l'automatismo della registrazione ma una verifica in sede di commissione informazione e lavoro, con le parti sociali che ne fanno parte. Questo significa che ci sono gli oltre 200 contratti firmati da CGIL, CISL e UIL con le grandi organizzazioni e poi ci sono gli altri 800 firmati da Pippo, Pluto e Paperino. Di questi 800, almeno il 60% si applicano a tre datori di lavoro e a dodici lavoratori: questo ci permetterà nel tempo di selezionare e capire come ripulire decodificando dall'archivio dei contratti collettivi tutti quelli che non hanno un'espressione nazionale. Resta comunque il fatto che anche questi contratti "pirata" sono stati codificati anche in funzione dell'INPS e, per riprendere un'espressione della prof.ssa Ciucciiovino, un conto è il pluralismo contrattuale di libertà sindacale che deve essere tutelato in ogni modo, un altro è dare un codice ai contratti collettivi per i fini di certezza pubblica, ovvero per definire i minimali contributivi, che è quello il CNEL fa con l'INPS in base all'articolo 16 quater. Chiusa premessa.

Quindi cosa potrebbero fare le parti sociali da domani? Secondo me bisogna prendere atto che la misurazione della rappresentatività è un ossimoro e che al momento non si riesce a fare. Forse ci riescono in Confindustria, ma dal 2011 siamo in una fase sperimentale che non contempla il terziario. Quindi forse quel modello di misurazione non funziona e occorre trovare una nuova tecnica giuridica. Secondo punto. Il tema vero, su cui si dovrebbe lavorare come parti sociali, riguarda i perimetri contrattuali perché alcune ricerche hanno dimostrato che quando si vanno a prendere i contratti collettivi si capisce che gli ambiti soggettivi individuati dalle parti e riportati nei codici ATECO si sovrappongono per oltre il 50%, e questo avviene non solo nei contratti di fascia A e di fascia B,



ma soprattutto in quelli di fascia A. il vostro concorrente del terziario non è il contratto ANPIT, ma quello dei meccanici o il multiservizi. La sovrapposizione dipende dagli ambiti soggettivi e da quello che voi identificate nella prima parte del contratto collettivo. Qui serve che le cabine di regia delle segreterie si mettano quindi intorno ad un tavolo e definire cosa si può fare oppure no.

Cosa dovrebbe fare invece il Governo? Come abbiamo detto in un DDL depositato lo scorso novembre al CNEL, il decreto trasparenza, approvato ad agosto forse con un'eccessiva fretta, ha dimenticato di indicare il codice alfanumerico fra i riferimenti essenziali e chiede solo di indicare il contratto collettivo. Se si riuscisse a mettere il codice nella lettera di assunzione avremmo finalmente l'allineamento completo fra tutto ciò che è Uniemens, comunicazione obbligatorio e tutto ciò che si trova all'interno dell'azienda quando arriva l'ispettore, infatti oggi l'ispettore arriva e non riesce a capire qual è il contratto che si applica. Vi dirò di più; questo sarebbe il modo per far venir fuori la vincolatività ad un certo contratto collettivo da parte del datore di lavoro. Altro punto riguarda il far partire le ispezioni in maniera seria, non con le circolari del 19 che fanno riferimento all'equivalenza. Tenete presente che il concetto di equivalenza è richiamato anche nella bozza del Codice nuovo degli appalti. Ma chi è che decide l'equivalenza fra i contratti collettivi? Come si fa a decidere? Servirebbe un'authority. Il CNEL? E chi gli dà un simile potere? C'è un interesse politico a farlo? Inoltre al CNEL chi sarebbe capace di fare un'operazione sull'equivalenza? Quindi facciamoci delle domande serie per arrivare a delle risposte concrete.

Altro punto interessante, sollevato dalla UILTuCS, è quello del rinnovo. Noi siamo l'unico Paese in Europa a non avere una legge sul tempo del contratto collettivo. Serve una norma, più che sulla rappresentatività, che imponga una vera deadline e quindi un rispetto del rinnovo del contratto.

Chiudo con la bilateralità, il punto di forza del terziario e di altri settori non industriali. La bilateralità ha bisogno di una legge-cornice, infatti bisogna distinguere fra una bilateralità farlocca, che porta alla nascita di contratti



collettivi farlocchi, e la bilateralità vera, da bollino blu, quella che dà i servizi e usa il montante contributivo per integrare quello che il sistema pubblico già eroga a favore dei lavoratori. Vi ringrazio.

Giancarlo D'Alessandro

Ringrazio tutti coloro che sono intervenuti, grazie ai preziosi suggerimenti del prof. Faioli che spero potremo fare nostri. Non mi resta che passare la parola al sindaco visto che, come diceva Guido Lazzarelli, in questo momento la Regione non ha ancora insediato la nuova amministrazione e quindi non ci sono interlocutori che possono partecipare ai nostri lavori. Ma di certo non mancherà l'occasione visto che è emerso quanto il tema del dumping contrattuale, posto all'orizzonte della nostra città in un comparto economico come quello del terziario, del commercio e del turismo che vede nel Lazio una presenza rilevantissima di imprese e lavoratori, merita una particolare attenzione visti anche gli appuntamenti del 2025 e del 2030 per i quali la città di Roma e la Regione Lazio dovrebbero presentarsi con servizi di qualità, non solo per i cittadini ma anche per i turisti che affluiranno.

SALUTO

**ROBERTO
GUALTIERI**

Sindaco di Roma

Grazie per l'invito che mi dà l'occasione per rivolgervi i migliori auguri non solo per l'incontro di oggi, ma per questi venti anni di EBIT Lazio, che costituisce un modello di grande rilievo non solo per i suoi associati, ma per il grande lavoro svolto, testimoniato dai numeri che avete richiamato, e per l'importanza delle sfide che stiamo attraversando.

Io penso che la bilateralità sia una dimensione fondamentale delle relazioni sociali di un modello socio-economico, in cui il protagonismo, la condivisione e la concertazione dei corpi intermedi concorre a perseguire gli interessi non solo di diversi soggetti sociali ma soprattutto l'interesse comune.

In un ambito come quello del terziario, in una città come Roma e in una Regione come il Lazio, questa dimensione è particolarmente importante e da questo punto di vista i numeri che avete riportato testimoniano di come anche di fronte





ad un susseguirsi senza precedenti di crisi che hanno colpito il settore e quindi un sistema produttivo, il ruolo e l'azione dell'EBIT sia stato fondamentale: penso alla formazione, al welfare, alla mediazione.

Adesso ci attende una duplice sfida. Non solo contrastare il dumping contrattuale che richiede una pluralità di interventi, anche a livello territoriale. È evidente quanto il settore per fronteggiare le crisi si sia trovato costretto a ridurre le dimensioni delle imprese e a ridurre il valore aggiunto. In questi ultimi anni, forse per miopia o forse per calcoli sbagliati, molte imprese ha subito un ridimensionamento del loro valore aggiunto. Quindi la bilateralità e la concertazione sono fondamentali proprio per rafforzare le imprese e la protezione sociale.

Fortunatamente noi abbiamo anche un'opportunità: realizzare un grande salto di qualità del sistema economico di Roma per il combinato disposto di una congiuntura e di significative risorse di investimento, ma anche grazie ad un focus di modello di sviluppo frutto di scelte europee che possono valorizzare l'intero comparto e dare una rinnovata centralità economica alla Capitale.

Questa sfida non può essere affrontata senza un salto di qualità anche dal punto di vista della concertazione e del coinvolgimento di tutti gli attori sociali. Noi stiamo lavorando e stiamo per dare la stretta finale al cosiddetto Patto per il Lavoro e lo Sviluppo, e pensiamo che il vostro Ente sia un soggetto estremamente importante nel contribuire alla riuscita di un modello più generale, in cui ciascuno per quel che riguarda le proprie competenze potrà fare la sua parte. Ovviamente ci sono competenze che riguardano la sfera legislativa nazionale e l'azione delle forze sociali, ma noi siamo certi che insieme a livello territoriale si possa fare un salto di qualità anche dal punto di vista di una comune visione, che metta al centro lo sviluppo, l'innovazione, la sostenibilità, la qualità sociale e la tutela del lavoro. Quindi scommettiamo che si possa perseguire la strada della crescita e della competitività del terziario non attraverso il dumping contrattuale e la polverizzazione, ma attraverso un sistema territoriale che sappia sostenere le proprie imprese, favorire formazione, innovazione ed investimento e che, al tempo stesso, metta al centro la qualità del lavoro.



EBIT LAZIO 2003 > 2023

ROBERTO GUALTIERI, SINDACO DI ROMA





Bene, questo credo sia un perimetro su cui un Ente sperimentato come il vostro può dare un grande contributo, non solo per quanto riguarda gli ambiti specifici, avendo il sostegno della nostra amministrazione, ma più in generale all'interno di una cornice che ci deve vedere particolarmente uniti a tutti i livelli nella consapevolezza che siamo di fronte non solo alla deriva di anni che hanno visti sviluppi negativi, ma anche di fronte ad una stagione di ripresa e di straordinarie opportunità, di un salto di qualità di sviluppo e di modello sociale di Roma e di grande opportunità di rilancio per il settore terziario.

Queste opportunità abbiamo il dovere di coglierle, ciascuno facendo il massimo, e l'amministrazione assicurando efficienza e qualità dei servizi, messa a terra degli investimenti per il Giubileo, per il PNR e, ce lo auguriamo, per Expo. Dobbiamo unire le nostre forze e condividere regole e comportamenti virtuosi che facciano fare all'insieme del sistema produttivo quel salto di qualità indispensabile per cogliere quelle opportunità che abbiamo davanti a noi. Buon compleanno per i vostri venti anni e un augurio a lavorare insieme e proficuamente affrontando le sfide che ci attendono. Vi ringrazio.



Giancarlo D'Alessandro

Auguro al sindaco buon lavoro e, così facendo, è come se augurassi il meglio alla nostra città.

Voglio salutare Fabrizio Russo, neo eletto segretario generale della Filcams-CGIL Nazionale e Natale Di Cola, neo eletto segretario generale CGIL di Roma e del Lazio.

Passiamo ora la parola alla prof.ssa Fabiola Lamberti che ci presenterà un aggiornamento dei dati del nostro Osservatorio, strumento di fondamentale approfondimento del settore.

Successivamente analizzeremo nel dettaglio quanto emerso nel corso della seconda tavola rotonda in programma.

PRESENTAZIONE
OSSERVATORIO

**FABIOLA
LAMBERTI**

*Ricercatrice Università Roma
Tre*

Grazie e complimenti per l'organizzazione di questo evento. Io presenterò l'aggiornamento dell'Osservatorio Territoriale. Si tratta di un'attività consolidata ormai da qualche anno che, forse, rappresenta il frutto più maturo della bilateralità, nel senso che raccoglie le indicazioni delle parti che costituiscono l'Ente e che consente un'osservazione sia lato imprese, quindi il tessuto produttivo, sia lato mercato del lavoro.

L'Osservatorio si costituisce di due panel: nel primo osserviamo l'andamento delle imprese e nel secondo le caratteristiche della domanda del lavoro.

Per apprezzare adeguatamente lo stato del tessuto imprenditoriale laziale dobbiamo sicuramente collocarlo in quadro nazionale e quindi in un momento in cui le previsioni di crescita sono pari a zero, quindi statisticamente insignificanti, con i consumi delle famiglie che tendono ad andare verso un dato negativo.

L'inflazione nel 2022: Questo è un risultato della variazione tendenziale dei prezzi che in un solo mese, agosto su settembre, è cresciuta dello 0,5% e che pesa in modo rilevante in particolare su l'elettricità e i combustibili. Crescono anche i prezzi dei beni alimentari, dei servizi ricettivi e della ristorazione.

Le vendite al dettaglio: Tuttavia nel settore che analizziamo le imprese rispondono in modo diverso. Se ci occupiamo infatti della grande distribuzione, vediamo che in realtà abbiamo recuperato i livelli di vendite del 2019. La piccola distribuzione invece e il commercio ambulante ancora non ha recuperato i dati pre-crisi.

Stime e previsioni economiche: Nel quadro regionale si stima una crescita benché limitata dell'1,7% nel 2023, e abbiamo comunque un calo sia dei consumi delle famiglie che degli investimenti.

La dinamica delle imprese attive per settore nel 2019-2022: Questo è il primo dato su cui occorre soffermarsi, ovvero la dinamica delle imprese attive. Per apprezzare realmente questo dato dobbiamo fare un confronto non solo sul 2021-2022 ma allargare l'orizzonte al 2019, perché altrimenti i dati risulterebbero falsati dalla pandemia. Il processo di espulsione delle imprese dal sistema economico è aumentato in modo vertiginoso: abbiamo – 17.000 aziende e tra

queste, se ci concentriamo sui settori inclusi nel terziario, abbiamo un dato molto negativo per il commercio che in un solo anno ha perso quasi 8.000 imprese, fra commercio al dettaglio e commercio all'ingrosso.

La dinamica delle imprese commerciali nel 2022: Volendo poi analizzare il dato rispetto alla dinamica provinciale, vi segnalo che il dato più negativo è quello della provincia di Roma (-7,4%), rimandando poi ai dati dell'Osservatorio troverete che anche la provincia di Rieti si colloca in una situazione decisamente negativa.

La cancellazione d'impresa 2019-2022: Tra il 2019 e il 2022, infatti l'ultimo mese di osservazione è di agosto per il rilascio dei dati, il numero di cancellazioni di imprese nel Lazio, e questo è un dato particolarmente allarmante, si attesta intorno alle 22.000 unità. Le cancellazioni nel terziario sono state circa 11.000 quindi certamente in calo rispetto all'anno precedente, ma il dato è significativo.



Il ricorso alla Cassa Integrazione nel 2022 (gen-set): Sempre sul versante imprese abbiamo poi osservato il ricorso alla Cassa Integrazione. Qui trovate lo spaccato del Lazio, mentre nell'Osservatorio che vi è stato fornito avete anche i dati a livello nazionale. Anche in questo caso mi soffermerei sul dato del commercio. Infatti la Cassa Integrazione in questo settore si attesta su un dato che supera il 50% delle ore richieste e questo a fronte della contrazione del settore edile, sicuramente spinto dagli incentivi dell'ultimo periodo. In ogni caso il commercio ha un numero di ore autorizzate di Cassa Integrazione nel 2022 nel Lazio particolarmente allarmante.

L'e-commerce nel 2022: Per valutare adeguatamente il sistema dobbiamo però dare uno sguardo anche all'e-commerce, che aveva già dato dei segnali di profonda crescita nel 2022, con una forte espansione dei servizi, soprattutto turismo e trasporti, e anche una crescita dei prodotti. In dettaglio, i prodotti che vanno meglio nell'e-commerce sono sicuramente quelli dell'informatica e del food in crescita, unitamente all'abbigliamento. Per quanto riguarda il peso delle vendite online sicuramente il turismo raggiunge un livello molto interessante, con il 44% dei volumi di spesa.

Passando al secondo panel, quello relativo alla domanda di lavoro del terziario nel Lazio abbiamo osservato, sempre utilizzando i dati delle comunicazioni obbligatorie, tutte le variazioni, le trasformazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro.

Andamento della domanda in Italia e nel Lazio nel primo semestre 2022: Nel dato laziale abbiamo un primo semestre caratterizzato da oltre 70.000 attivazioni. Quindi c'è sicuramente una crescita, ma il dato tendenziale rispetto al periodo pre-pandemico è negativo (oltre il 5%), quindi il dato non è ancora tornato ai livelli del 2019.

Le caratteristiche della domanda per genere: Abbiamo poi voluto approfondire le caratteristiche della domanda del mercato del lavoro nel Lazio sotto il profilo di genere. Vediamo che la crescita maggiore è stata registrata per le donne, e questo è un dato analogo sia a livello regionale che a livello nazionale.

Non si tratta di un dato che deve sorprenderci considerando che nel periodo pandemico erano state proprio le donne a soffrire la perdita del lavoro.

Le caratteristiche della domanda per età: Abbiamo poi sviluppato l'analisi delle caratteristiche della domanda di lavoro con riferimento all'elemento anagrafico e qui abbiamo osservato una differenza tra il dato nazionale e quello regionale, perché mentre nel primo caso le classi di lavoratori più anziani sono quelle più richieste, ci riferiamo al range 45-74 anni, nel Lazio la crescita maggiore si è registrata per lavoratori di età compresa fra i 35 e i 44 anni.

Le caratteristiche della domanda per nazionalità: Sempre avvalendoci delle comunicazioni obbligatorie, un campione che viene messo a disposizione dell'Università Roma Tre come ente di ricerca accreditato, abbiamo analizzato la nazionalità dei lavoratori. È risultato che i lavoratori stranieri sono cresciuti più di quelli italiani, dato che trova conferma a livello sia nazionale che regionale.

Le caratteristiche della domanda per livello di istruzione: Un altro elemento di indagine è stato quello relativo al livello di istruzione. Quindi fissati i tre livelli basso, medio ed alto, dove il basso è riferito ai lavoratori in possesso della licenza media, mentre il livello di istruzione secondaria riguarda il livello medio, e poi la laurea riguarda quello alto, vediamo che a livello nazionale cresce, sia in termini percentuali che assoluti, la domanda di lavoratori con un livello medio di istruzione. Questo dato nazionale viene ricalcato anche a livello regionale, dove si attesta intorno al 23% delle attivazioni richieste.

Le caratteristiche della domanda – I settori economici e le professioni: Poi ci siamo soffermati su che cosa veramente traina la ripresa del mondo del lavoro sia nel terziario nazionale che nel Lazio e abbiamo individuato il commercio all'ingrosso e al dettaglio come elemento trainante. Ma dobbiamo sottolineare che mentre a livello nazionale il dato si attesta intorno al 22%, a livello regionale siamo intorno al 19,8%. Altro elemento interessante riguarda la qualificazione dei lavoratori che vengono richiesti. Abbiamo osservato che la domanda di lavoro nel terziario è caratterizzata da professioni qualificate, e questo è sicuramente un elemento di approfondimento per quanto concerne





la formazione dei lavoratori, ovvero formare lavoratori per essere pronti alle modifiche dei circuiti produttivi.

Le caratteristiche contrattuali nel terziario: Abbiamo anche voluto osservare la stabilità, ovvero con che tipo di contratto questi lavoratori vengono ingaggiati. Potete osservare dal grafico che il contratto a tempo determinato dimostra di avere una percentuale minore rispetto al dato nazionale, quindi possiamo affermare che nel terziario del Lazio abbiamo più lavoratori impiegati con un contratto a tempo indeterminato rispetto al dato nazionale. E anche il contratto a tempo determinato, laddove utilizzato, nel terziario è caratterizzato da durate più ampie, quindi si riscontra una maggiore stabilità. Altresì troviamo un forte utilizzo del part-time, e qui si potrebbe indagare se volontario o meno, ma non abbiamo dati scientifici per una simile valutazione.

Un altro elemento di osservazione è quello relativo alle cessazioni dei rapporti di lavoro e ai tassi ricollocazione. Abbiamo voluto osservare quanto tempo impiega un lavoratore che perde il suo posto di lavoro a ricollocarsi, e l'arco di osservazione è quello dei trenta giorni successivi. Sicuramente a livello di causali si individuano diverse tipologie ed emerge che nel caso delle dimissioni il tempo di ricollocazione del lavoratore è molto breve e si collega al cosiddetto fenomeno job-to-job, ossia il lavoratore si dimette perché ha già un'altra opportunità di lavoro. Diverso invece e molto ridotto è il tasso di ricollocazione rispetto al licenziamento. Tuttavia nella ricollocazione dei lavoratori non interferisce solo la motivazione della cessazione del rapporto, ma entrano in gioco altri fattori come la tipologia contrattuale per cui vediamo che, in caso del contratto di apprendistato o a tempo indeterminato e che quindi si collega alle dimissioni, le probabilità di rientro nei trenta giorni successivi sono molto alte, sia a livello nazionale che regionale.

Le donne che cessano un contratto nel settore terziario rientrano essenzialmente nei trenta giorni successivi e riescono a trovare un'altra occupazione. Il dato degli uomini è di 3 punti percentuali più alto a livello nazionale. Nel caso del Lazio, però, questo divario raddoppia, quindi i punti percentuali di distinzione



della possibilità di trovare una nuova occupazione fra uomini e donne si attesta al 6% con una forbice più elevata.

Sono andata molto veloce ma avete tutti i dati che ho tralasciato nell'Osservatorio che vi è stato fornito. Considerate che i dati sono incrociati utilizzando sia quelli delle banche dati istituzionali (INPS, INAIL, ISTAT e Confcommercio) che delle comunicazioni obbligatorie di cessazione. Questo ci consente di avere un panorama molto ampio nell'effettuare queste analisi. Si tratta di analisi che noi, volutamente, facciamo in modo acritico, nel senso che ci limitiamo a consegnare i meri risultati che poi si apriranno al dibattito e alle discussioni. Come ultimo elemento ci siamo spinti ad un'analisi previsionale. Purtroppo, in questo caso, dai dati emerge che *mala tempora currunt*, nel senso che le stime di crescita sono molto basse nei dati nazionali, e addirittura peggiori in quello regionale. Si parla di una crescita pari a zero e la caduta più significativa risulta essere quella del commercio all'ingrosso e al dettaglio, sia per il dato nazionale che regionale.

Quindi offro questi dati al confronto con le parti sociali, ringrazio la prof.ssa Ciucciavino che ha coinvolto me in questo processo di ricerca, insieme ad altri ricercatori come Nicola Caravaggio, Jaime Gabrielli e Maria Giovannone.

Giancarlo D'Alessandro

Ringrazio la prof.ssa Lamberti che ci ha mostrato le doti di sintesi di cui è capace. Devo dire che ho ascoltato la sua relazione molto attentamente, pur conoscendo i contenuti avendoli già letti e pur avendo concorso nella fase istruttoria di tutta la materia, ma devo dire che la sua esposizione è stata cristallina. Vado a chiamare i componenti della seconda tavola rotonda della mattinata che andranno a discutere degli argomenti esposti nella precedente analisi: Claudio Gagliardi, vicesegretario generale di UnionCamere e Gennaro Strazzullo, presidente di Ebinter, insieme a Vittorio Pezzotti, vicepresidente di EBIT Lazio. Spetterà a loro concludere la nostra mattinata di lavoro. Inizierei passando subito la parola a Claudio Gagliardi.

TAVOLA
ROTONDA

**IL FUTURO
DEL
TERZIARIO
NEL LAZIO**



CLAUDIO GAGLIARDI

Vicesegretario generale UnionCamere

Buon giorno a tutti e grazie per l'invito. Si tratta di un invito particolarmente gradito in quanto occasione per riflettere insieme su un tema particolarmente importante per la vita del nostro Paese in questo momento, ovvero i cambiamenti che sono in corso nel mercato del lavoro e quanto il mondo della bilateralità dia un contributo fondamentale per affrontarli positivamente.

Anche io ho letto con attenzione i dati dell'Osservatorio e ho ascoltato con interesse gli interventi che si sono susseguiti nel corso della mattinata. Rispetto allo scenario che ci si prospetta, mi permetto di dare qualche sottolineatura di maggiore positività perché dal nostro punto di osservazione, quello delle Camere di commercio, e attraverso l'analisi quotidiana che facciamo dal registro delle imprese e attraverso le numerose indagini volte ad analizzare i bisogni professionali e formativi delle imprese, intravediamo una situazione per cui il clima che tutti vivevamo nella seconda metà del 2022 sembra rasserenarsi sotto certi aspetti. È vero che attendevamo tutti una fine dell'anno e un inizio 2023 più vicino a dei dati con il segno negativo davanti, quindi di recessione, ma fortunatamente questa recessione non si sta presentando.

Un dato, tra i tanti che non analizzerò in questa sede, credo che sia certo: dalla pandemia il nostro Paese è uscito più velocemente e con più forza di quanto tutti gli osservatori si attendessero. Questa crescita molto importante che abbiamo visto, quasi una sorta di rimbalzo nel 2021, è continuata anche nel 2022. E il 2023 che nella nota di aggiornamento al Def del Governo, negli osservatori del Fondo Monetario Internazionale e della Commissione Europea presagiva dati prossimi allo zero, non a caso il Governo ha previsto un +0,6%, non è più considerato da tutti gli osservatori nazionali ed internazionali in maniera così



negativa, e in molti cominciano a pensare che forse quello 0,6%, pur essendo non particolarmente ottimistico, è raggiungibile o forse può aumentare.

Che cosa ha sostenuto questa crescita, soprattutto a Roma e nel Lazio, dimensioni emblematiche di questa nostra osservazione? Sicuramente si è trattato di una crescita che è stata molto sostenuta da una ripresa fortissima del turismo e dal settore delle costruzioni, la cui incentivazione e il blocco che in questo momento sembra profilarsi all'orizzonte hanno fatto da traino. Anche le esportazioni hanno tenuto, quindi complessivamente ci troviamo davanti ad un mercato del lavoro – e ce lo ha confermato anche l'ISTAT pochi giorni fa – che presenta dei dati molto positivi, di certo più positivi di quanto potessimo aspettarci, ed anche le previsioni delle imprese ad oggi sono positive. A febbraio abbiamo analizzato le previsioni per lo stesso febbraio e per il trimestre successivo e i dati sono superiori rispetto a quelli del 2021 e del 2019.

Questa situazione ha portato ad una crescita dei flussi di assunzione previsti superiore al 12% tra il 2019 e il 2022, sebbene questa crescita abbia portato a difficoltà di reperimento del personale. Questo è il dato su cui vorrei soffermarmi. Siamo di fronte al fenomeno chiamato mismatch, siamo di fronte alla difficoltà di crescita delle imprese che è rappresentata da un'offerta di lavoro che o non è allineata da un punto di vista delle competenze o, addirittura, non presenta più i numeri per soddisfare la domanda: questo stato di cose può rivelarsi un freno alla crescita davvero importante e qui il ruolo dell'Ente Bilaterale diventa fondamentale, perché se è vero che a livello nazionale oggi abbiamo una difficoltà di reperimento delle risorse umane che supera il 40%, è vero anche che questa situazione è determinata da un fattore demografico che risuona come un vero e proprio segnale di allarme.

È vero che l'economia potrà crescere o meno negli anni, che gli scenari internazionali cambino improvvisamente, ma una cosa è certa: da qui al 2030 avremo un milione e 900.000 persone in età lavorativa in meno nel nostro mercato del lavoro, avremo 1 milione e 400.000 studenti in meno sui banchi di scuola e questo comporterà un mercato del lavoro che deve assolutamente



incrementare il tasso di attività, quello di occupazione e deve mettere in atto una serie di strategie, anche dal lato dell'organizzazione delle imprese, che portino ad un welfare complessivo, ad un benessere organizzativo totale. Per questo il ruolo della bilateralità sarà fondamentale, così come lo è nel campo della formazione.

Prima di concludere ci tengo a sottolineare altri due aspetti. Credo che gli interventi di oggi siano stati molto utili per capire come la bilateralità e una forte contrattazione possano rappresentare la carta vincente all'insegna della qualità. Le azioni del perimetro contrattuale e della bilateralità devono aiutare le imprese ad innalzare la qualità del lavoro, soprattutto attraverso la formazione e la certificazione delle competenze che accompagnano il lavoratore lungo tutto l'arco della sua vita lavorativa. Si tratta di un percorso che penso dovrebbe iniziare ad essere perseguito però molto tempo prima, nel momento in cui il mondo della scuola si raccorda con quello del lavoro. Ad esempio noi stiamo iniziando, insieme a Federalberghi e Fipe, a sperimentare la certificazione delle



competenze durante gli stage aziendali e nell'alternanza scuola-lavoro, perché questo significa dare una valorizzazione di qualità alle competenze che si acquisiscono e garantire alle imprese un canale di relazione con i giovani ed il mondo del lavoro fondamentale per il loro futuro.

Nel 1998 il rapporto fra i giovani fra i 15 e i 34 anni e la popolazione oltre i 65 anni era pari a 186, quindi avevamo 186 giovani per 100 anziani. Oggi il rapporto è 85 giovani per 100 anziani. Allora o cominciamo fin dalla scuola ad operare un raccordo e un canale di selezione del personale efficace, e la certificazione delle competenze può aiutare ad innalzare la qualità dello standard complessivo, o tutto sarà molto complicato. E anche la parità di genere è un altro elemento su cui la certificazione può operare, dando un ruolo importante ad un territorio come questo che ha di fronte sfide importanti. Bisogna quindi fare in modo che la carenza di personale non rappresenti il collo di bottiglia che ostacolerà la messa a terra e la realizzazione degli investimenti futuri.

Giancarlo D'Alessandro

Grazie Claudio. Hai posto sul piatto nuovi problemi da esaminare, ad esempio il calo demografico e le difficoltà che può generare in una prospettiva sia lunga che breve. Senza contare il mismatch fra domanda e offerta di lavoro. Credo che quando si pongono simili problemi il sistema delle imprese dovrebbe, collaborando con la bilateralità, fare qualcosa di più. Altrimenti tutti diciamo che la scuola e l'università ci debbono fornire automaticamente la formazione e questo però non accade se viene a mancare un forte input. Passo la parola a Gennaro Strazzullo.



GENNARO STRAZZULLO

Presidente Ebinter

Avete venti anni, siete giovani, eppure di lavoro e di strada ne avete fatta eccome, quindi vi faccio i più sinceri complimenti.

Nonostante i dati della ricerca e nonostante le cancellazioni delle imprese nel settore terziario, ce ne sono altri che dimostrano quanto la bilateralità dia qualità e risposte ad un mercato del lavoro che, tra l'altro, ha smantellato quello che era il sistema di imprese e di domanda e offerta. Inoltre immagino che le politiche attive non siano mai decollate. Da questo punto di vista l'Ente Bilaterale nazionale registra dati più positivi rispetto a quello del Lazio: abbiamo +14,6% nel 2021 per un totale, riferito al 2020-2021, del 25% di crescita delle imprese aderenti ad EBIT Lazio, con un numero di lavoratori che si incrementa costantemente. Questo significa che la qualità che offre la bilateralità nei nostri sistemi contrattuali dà risposte positive.

Si è trattato di una risposta importante che è stata fornita anche durante il periodo pandemico, grazie ad investimenti di circa 1 milione di euro. Senza contare la spinta a livello formativo che ha permesso una qualità del personale ricercato dalle imprese molto elevata. A volte però c'è una mancata corrispondenza e una ricollocazione nel mondo del lavoro a trenta giorni non l'abbiamo ancora trovata. Quindi abbiamo una difficoltà anche rispetto all'offerta di lavoro.

Il terziario vive di piccole e medie imprese, alcune a carattere familiare, e a volte la cancellazione non riguarda le imprese sane o di qualità. Senza contare che in molte regioni a vocazione turistica c'è un pezzo di capitale di risorse non riconosciute che gira intorno alla crescita delle imprese e alla successiva cancellazione.

Cosa potrebbe accadere nel terziario del Lazio? Da un punto di vista del PIL non possiamo immaginare un Paese trainato dal solo terziario, infatti

correremo il rischio di un default. Dal sindaco non ho sentito nessun accenno alla modifica dell'arredo urbano, della viabilità, della sicurezza. Il terziario in una città come Roma e in una regione come il Lazio necessita di questi elementi, va accompagnato e sostenuto dalla sinergia con gli altri settori, che siano il trasporto pubblico o altro. Ci sono elementi importanti che possiamo presentare alle amministrazioni locali per dare risposte certe alle imprese, per questo ci auspichiamo di vedere realizzata una forte sinergia con esse.

Il mercato del lavoro ha destrutturato il sistema del terziario a partire dal turismo. Pensate a cosa è successo con la mini NASPI rispetto alle professionalità del grande turismo stagionale che sono state messe in ginocchio. Ecco perché poi ci sono più lavoratori stranieri, ecco perché entriamo in quella dimensione che viene definita "lavoro povero".





Quindi se vogliamo immaginare un terziario che dà qualità e spinta all'occupazione abbiamo bisogno di professionalità correttamente formate e abbiamo bisogno di certificazione degli apprendisti. Fortunatamente la bilateralità ci sta fornendo risposte a questi bisogni, basti pensare che sono oltre 30.000 gli apprendisti che sono passati per l'Ente Bilaterale nazionale negli ultimi due anni.

Le politiche attive invece queste risposte non ce le hanno fornite, ecco perché bisogna trovare quel sistema di razionalizzazione dei contratti di lavoro, che non passa solo attraverso la verifica del CNEL, ma anche attraverso la serietà dei soggetti che stanno in campo, a partire dalle associazioni datoriali e sindacali, e dal governo che deve immaginare che questa Italia ha estremo bisogno di un terziario di qualità, capace anche di dare risposte lavorative concrete ai giovani.

Giancarlo D'Alessandro

Grazie per queste ulteriori riflessioni che dimostrano quanto il funzionamento del mercato del lavoro presenta responsabilità non solo nel mondo giuslavoristico, ma in quello datoriale e sindacale. La bilateralità è molto importante per quanto riguarda la formazione, ma non può rivolgersi alla formazione di chi già lavora. Cosa accade invece a tutte quelle persone che al lavoro si devono ancora avvicinare? Ad esempio, ho visto che nella revisione del reddito di cittadinanza si introducono novità relative ai centri per l'impiego. Si tratta comunque di un tema che riguarda le giovani generazioni, che si situa nel presente e del quale dovremmo inevitabilmente farci carico. Vorrei sapere cosa ne pensa Pezzotti.



VITTORIO PEZZOTTI

Vicepresidente EBIT Lazio

Credo che il quadro che emerge dai numeri dell'Osservatorio sia a tratti contraddittorio, perché se prendiamo in esame quello che ci ha presentato la prof.ssa Lamberti e le buone notizie di andamento rispetto alle previsioni negative per il 2023, apprendiamo che c'è uno scarto, e quindi qualcosa che non torna.

Mi sembra un film già visto, un film che da vent'anni si proietta in questo Paese: studi, analisi e attenzioni, ma poi troviamo addirittura il guizzo per rialzare la testa. Ma è un rialzare la testa che comporta un galleggiare, un arrangiarsi, che è la nostra migliore prerogativa: da un lato ci aiuta a superare le criticità, dall'altro concorre a generare quelle situazioni di profonda criticità e mancata competitività tipicamente italiane.

Tanto per fare un esempio, in Italia non si è ancora capito quale sia la vocazione industriale rispetto al futuro, quali sono le strade che debbono essere di orientamento per chi deve investire e, di conseguenza, per gli attori sociali che agiscono nell'economia. Qualche tempo fa mi è capitato di leggere una riflessione della Marcegaglia che stranamente mi ha trovato d'accordo: occorre in questa fase, dove parliamo di PNRR, delle contraddizioni e delle insufficienze della nostra capacità competitiva sull'industria, sulla nostra scarsità qualitativa dei settori che rappresentiamo, occorre un vero e proprio rilancio. E come possiamo fare ad attuare questo piano di rilancio quando nel galleggiamento di cui vi parlavo tutti sentiamo la necessità di arrangiarsi? L'impresa ha invocato al legislatore la destrutturazione dei diritti, attraverso i quali comprimere il costo del lavoro, poiché non si è voluta intraprendere nessuna via fiscale utile alla riduzione del gap tra costo del lavoro e reddito percepito dal lavoratore. Il risultato di tutto questo avrebbe dovuto aumentare l'occupazione. Un risultato



apparentemente raggiunto, visti i recenti dati ISTAT. Ma che fine ha fatto il reddito pro-capite? Che fine hanno fatto i consumi? La povertà per la prima volta in qualche modo coinvolge chi lavora stabilmente! È povero chi lavora! È povero chi percepisce nei nostri settori salari da 700 euro netti al mese. E non sto parlando solo di part-time, perché questi salari (o poco di più), spesso, sono destinati a contratti full time. Salari bassi e bloccati che contrastano con un costo generale della vita in costante crescita da molti mesi.

Adesso sta tornando di moda dire che la colpa è del reddito di cittadinanza. Nel Lazio ho sentito ripetutamente affermare che la colpa delle difficoltà delle aziende a trovare forza lavoro stagionale derivava dalla legge regionale che aveva definito un compenso mensile troppo alto per i tirocini. Noi abbiamo imparato, seguendo la formazione dall'Ente Bilaterale, che alcuni mestieri resteranno. Pensiamo che la grande distribuzione o la distribuzione commerciale hanno carenza di mestieri che c'erano un tempo e che ancora continueranno ad esserci. L'anno scorso abbiamo tenuto un corso formativo per macellai e gastronomi e dobbiamo continuare a farli, perché ci saranno dei lavori a più basso contenuto professionale che persisteranno. Ma vogliamo però interrogarci su come devono essere pagati?

Poi mi rendo conto che l'altra ricerca presentata oggi evidenzia che un'impresa è costretta a competere con coloro che applicano contratti collettivi che addirittura abbattano ancor di più il costo del lavoro e portano ancora più in basso il reddito dei lavoratori. Ma come possiamo chiedere a un giovane, magari disoccupato, di non perdere le occasioni che gli si prospettano, di imparare un mestiere, per poi percepire, quando va bene, meno di 1.200 euro al mese, tra l'altro con un rapporto di lavoro non stabile?

Questo è un tema che non si può risolvere solo attraverso la contrattazione, ma attraverso quel patto sociale ed economico sul modello Ciampi '93. Un nuovo e moderno patto sociale dal quale si possono definire quei patti territoriali richiamati da Gualtieri. Altrimenti c'è il rischio di illuderci che con dei patti locali si possano ri-orientare le produzioni di prossimità superando la scarsa competitività delle



imprese, il giusto compenso retributivo per chi lavora e, per questa via, lasciarci alle spalle le scelte nefaste che hanno provocato una società ed una economia instabile, incerta, ingiusta, sino a complicare i rapporti sociali

Dentro questo panorama e questo scenario quali saranno le funzioni degli enti bilaterali? Perché, sempre dalla ricerca, abbiamo potuto apprendere che in quasi tutti i contratti collettivi esaminati sono normati e previsti gli enti bilaterali ai quali sono assegnati importanti compiti. Nella realtà sono pochi i Contratti che hanno realizzato ciò che hanno scritto in tema di bilateralità. Tra i pochi vi è il CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. Se ad EBIT Lazio è riconosciuta l'importanza del suo lavoro, gli Enti Locali, il Governo come pensano di valorizzare questi esempi virtuosi? Quei patti territoriali o generali prima richiamati, possono in qualche modo mettere in luce questo aspetto?

Il sindaco diceva inoltre che possiamo fare un pezzo di lavoro che spinga verso la qualità dello sviluppo, della sana competizione, del vivere sociale della città. E io dico che lo possiamo farlo certamente, visto che da anni, ad esempio, inseguiamo una certificazione di qualità rivolta agli albergatori o ai commercianti che lavorano rispettando le regole, il fisco e riconoscono ai propri dipendenti quello che gli è contrattualmente dovuto. È possibile riconoscere alle aziende virtuose una certificazione di qualità, pubblicizzandola al fine di sensibilizzare il consumatore ad acquistare beni e servizi presso imprese rispettose delle regole sociali alla base e di un sistema democratico maturo? Si tratta di lavorare per un vero e proprio patto sociale tra cittadino, impresa, istituzioni per migliorare i servizi destinati all'utenza pubblica e privata. Se non ci proviamo seriamente, è difficile sperare in qualcosa di positivo.

Io mi appassiono, perché credo che anche le altre cose che venivano analizzate nella prima tavola rotonda siano basilari. Ad esempio, il definire le regole del gioco su quando e come definire i contratti. Chi deve sottoscriverli? Quali sono le Parti sociali rappresentative che possono firmare dei CCNL? Quali sono i contenuti minimali che un CCNL deve prevedere? E infine qual è il ruolo del Ministero del Lavoro in questo Paese? Io comincio ad avere qualche primavera



sulle spalle, ma ho conosciuto un Ministero con ruolo attivo il quale, quando le parti sociali non trovavano una via di sbocco e di mediazione per rinnovare un Contratto Collettivo, lo stesso interveniva al tavolo per comprendere le ragioni delle contrapposizioni per poi agire una azione di mediazione propedeutica a concludere la trattativa anche attraverso un lodo. La parte sociale che non accettava la mediazione ministeriale, si assumeva la responsabilità della rottura. Questa importante funzione da parte del Ministero del Lavoro non si è più svolta, e molti rinnovi dei contratti nazionali di categoria avvengono con molti anni di ritardo sulla scadenza, a scapito del potere di acquisto dei salari e del necessario aggiornamento dei diritti e dei doveri per le imprese e per i dipendenti.

Io credo che noi dovremmo ridisegnare l'ABC della democrazia e del come stare insieme, altrimenti ho paura che dal punto di vista elettorale vincerà un populismo sfrenato ed irresponsabile, e che dal punto di vista sociale, e penso al sindacato, il rischio è che avanzi un'attrazione verso le organizzazioni sindacali più irresponsabili che non si impegnano a misurarsi sulle macro-questioni e si accontentano di fare il minimo puntando a conquistare facile consenso di



breve respiro. Così facendo, il sistema paese, quello territoriale non andranno da nessuna parte e, tutti insieme, si rischierà di mettere in crisi la tenuta della nostra democrazia. Noi del settore del Terziario dobbiamo ripartire da questo stato di cose. Siamo una categoria importante, siamo un settore che economicamente vale e dovremmo far sentire la nostra voce e, per essere incisivi, dovremo farlo tutti insieme costruendo occasioni di incontro e dibattiti che coinvolgano le Associazioni datoriali, le Organizzazioni sindacali, gli Enti bilaterali territoriali.

Sulle necessità di offrire formazione per riqualificare per nuove e vecchie professionalità, come Ente Bilaterale, evidenzio un aspetto. Se non sappiamo in quale direzione intende orientarsi l'impresa e quale sviluppo vuole perseguire, quale offerta formativa potremo offrire? Di certo quella generica utile a barcamenarsi nel breve termine, ma non quella più qualitativa necessaria ad affrontare le sfide del cambiamento che ci sarà anche nel terziario.

L'assenza di orizzonti chiari su dove è indirizzato il nostro sistema economico e produttivo, determina questo tipo di problema e genera un rischio ulteriore per le imprese e l'occupazione

Per superare queste difficoltà occorrono nuove intese sociali e istituzionali. Ad esempio: EBIT Lazio svolge corsi per i mestieri e ha cercato di fare un protocollo con la Regione Lazio, non per chiedergli i soldi, ma per cercare di ottenere un coordinamento istituzionale della formazione espressa nel territorio dalle diverse categorie e settori produttivi, attraverso un protocollo che avesse delle prospettive a lungo termine. Ma la nostra richiesta è caduta nel vuoto.

Come affrontare le sfide del futuro, il Giubileo del 2025 e forse l'Expo del 2030? Io penso che a giugno dovremmo provare a mettere in piedi un'iniziativa su questi temi, unendo tutta la bilateralità del settore, e rilanciando quel patto sulle buone pratiche aziendali che nel precedente Giubileo non è andato in porto. Chiedere al Comune di Roma e alla Regione Lazio di tracciare le coordinate di tutto ciò che si sarà da fare in ambito formativo. Provare a interscambiarci le notizie, ad agire organicamente e fattivamente sulle questioni che ci riguardano il terziario. EBIT Lazio investe risorse importanti in formazione non per mettersi



in mostra, ma per offrire dei servizi di cui il mondo del lavoro possa beneficiare, ma non mi sembra che queste opportunità vengano colte in sede istituzionale. Però non ci fermiamo, torneremo a riproporre azioni e idee, perché ci attende un Giubileo e, speriamo anche Expo 2030, e non vogliamo avere la responsabilità di aver perso una grande occasione per un nostro atteggiamento miope. Proviamo a farlo insieme. E dico insieme perché mi piace un detto africano: “da soli si va certamente più veloci, ma insieme si arriva decisamente più lontano”. Credo che questo adagio valga molto per una democrazia affermata come la nostra e che possa rappresentare un valore da considerare da parte di ognuno. EBIT Lazio lo farà.

Giancarlo D'Alessandro

Possiamo concludere i lavori di questa mattinata in cui abbiamo celebrato i vent'anni dell'EBIT. Abbiamo affrontato due tematiche importantissime che ci proiettano verso il futuro. Concordo con la proposta di Vittorio appena enunciata: l'insieme della bilateralità del settore nell'interlocuzione con le istituzioni, Comune di Roma e Regione Lazio, deve essere una priorità, in quanto ci sono scadenze oggettive che incombono.

Quindi un plauso alla bilateralità e a chi si propone a sostenerla, perché siete quello strumento della contrattazione che può essere utile a sollecitare questi percorsi virtuosi e quindi le parti sociali non possono essere che soddisfatte, essendo quelle che promuovono la bilateralità e questa realtà nuova. Inoltre non sottovaluterei quanto è stato detto sulla formazione: l'elemento della formazione, lo scopro nel mio lavoro quotidiano, è enfatizzato nei convegni e sottovalutato nella pratica. Si tratta di un atteggiamento che dovremmo riuscire a ribaltare, perché spieghiamo ai lavoratori che restare fermi nella convinzione del lavoro che stanno svolgendo oggi non li tutela per il domani. E dobbiamo anche spiegare alle imprese che il capitale umano formato costituisce una base di crescita e un'assicurazione contro il rischio di uscire dal mercato. Si tratta di riflessioni banali, ma forse possono aiutarci a dire che uno dei compiti della bilateralità, ovvero la formazione, dobbiamo renderlo sempre più vivo nella pratica fattiva.

Vi ringrazio e vi saluto.

GALLERIA
FOTOGRAFICA

**L'EVOLUZIONE
DELLA
BILATERALITÀ
PER IL FUTURO
DEL TERZIARIO**















EBIT LAZIO 2003 > 2023

L'EVOLUZIONE DELLA BILATERALITÀ PER IL FUTURO DEL TERZIARIO













EBiT Lazio

*Ente Bilaterale Territoriale
del Terziario, della Distribuzione
e dei Servizi di Roma e del Lazio*
Piazza G. Mazzini, 27 – 00195 Roma
tel: 06. 68 33 707
fax: 06. 68 21 04 05
mail: info@ebitlazio.it
www.ebitlazio.it

Sede territoriale EBiT Viterbo

c/o Confcommercio Lazio Nord
Via Monte S. Valentino, 2 – 01100 Viterbo
tel: 0761. 15 21 636
sportelloviterbo@ebitlazio.it

Sede territoriale EBiT Rieti

c/o Confcommercio Lazio Nord
Largo B. Cairoli, 2 – 02100 Rieti
tel: 0746. 48 59 67
sportellorieti@ebitlazio.it

Sede territoriale EBiT Latina

c/o Confcommercio Lazio Sud
Via Dei Volsini, 60 – 04100 Latina
tel: 0773. 61 06 78
sportellolatina@ebitlazio.it

Sede territoriale EBiT Frosinone

c/o Confcommercio Lazio Sud
Via Lago di Como, 50/54 – 03100 Frosinone
tel: 0775. 29 41 84
sportellofrosinone@ebitlazio.it





**Ente Bilaterale Territoriale del Terziario,
della Distribuzione e dei Servizi
di Roma e del Lazio**

Piazza G. Mazzini, 27
00195 Roma
Tel: 06. 68 33 707
E-mail: info@ebitlazio.it



www.ebitlazio.it

