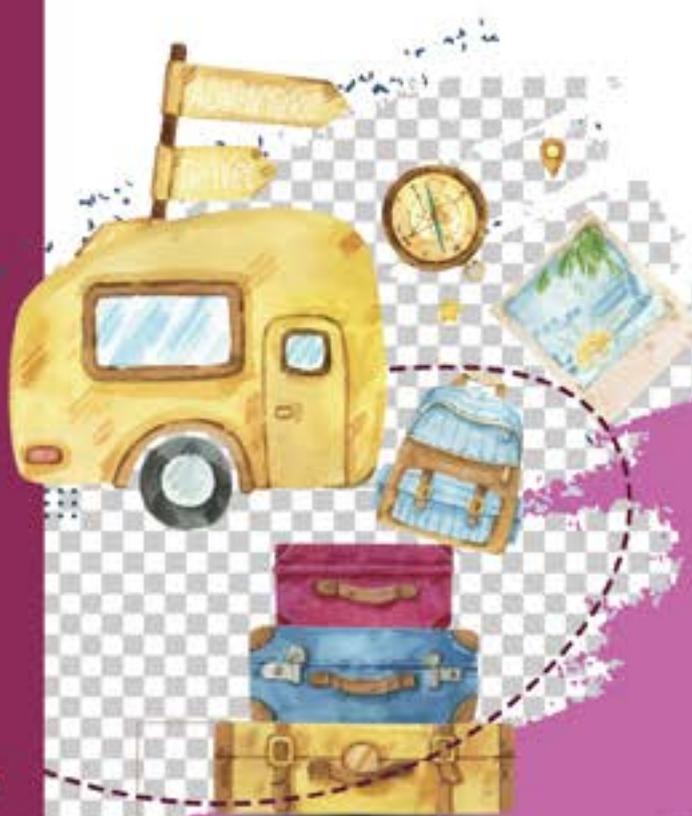
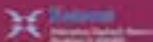


Welfare aziendale per i lavoratori stagionali della piccola e media impresa turistica



Soci EBNT:



L'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TURISMO (EBNT), è un organismo paritetico costituito nel 1991 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel settore Turismo: Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, Uiltucs - UIL.

EBNT, è un ente senza fini di lucro e costituisce uno strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

EBNT svolge e promuove attività di studio e ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione. Fornisce un supporto tecnico-scientifico e alla rete degli Enti Bilaterali Territoriali sulle politiche e sui sistemi della formazione e dell'apprendimento continuo, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale, ne coordina il lavoro e ne definisce le linee operative di indirizzo.

EBNT riveste un ruolo determinante nella creazione e consolidamento dell'occupazione di settore e ne studia l'evoluzione, anche in relazione al tema delle pari opportunità, promuovendo interventi mirati volti al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro.

L'impegno di EBNT, inoltre, è quello di offrire risposte alle situazioni di crisi congiunturali che si manifestano sul territorio nazionale, intervenendo con forme di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti, salvaguardando l'occupazione e la professionalità degli addetti.

EBNT intende investire molto sul valore della bilateralità, ritenendo le relazioni tra l'impresa e il sindacato come una risorsa.



EBNT - Via Lucullo, 3
00187 Roma
Tel. +39 06 42012372
Fax +39 06 42012404
info@ebnt.it
www.ebnt.it

A cura di:



Soci EBNT:



FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI





**Welfare aziendale
per i lavoratori stagionali
della piccola e media
impresa turistica**



Tutti i BAMBINI DEL MONDO
HANNO DIRITTO DI CRESCERE LIBERI

LA PEDOFILIA È UN REATO ANCHE IN VACANZA

IMPRESA E SINDACATO CONTRO IL TURISMO SESSUALE CON I MINORI

INDICE

1.	Welfare aziendale: di cosa si tratta?	pag.	5
2.	Il contesto della PMI turistica italiana	»	8
3.	Il lavoro stagionale nel settore turistico	»	11
4.	Il profilo della forza lavoro stagionale	»	16
5.	Il welfare per i lavoratori stagionali	»	19
6.	Il welfare contrattuale	»	20
	6.1. Il welfare contrattuale nazionale	»	20
	6.2. Il welfare contrattuale territoriale	»	25
7.	Casi aziendali e buone pratiche	»	34
8.	Il welfare bilaterale per le PMI del turismo	»	35
	8.1. Sostegno al reddito	»	37
	8.2. Erogazione di servizi di welfare aziendale	»	40
9.	Welfare integrativo a sostegno dei lavoratori stagionali nella prospettiva delle transizioni occupazionali	»	45
10.	Il welfare aziendale per i lavoratori stagionali delle PMI del Turismo: nodi pratici ancora aperti e prospettive di sviluppo	»	51
	Bibliografia	»	59





ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



1. Welfare aziendale: di cosa si tratta?

Il welfare aziendale, nel corso degli ultimi anni, ha acquisito un ruolo sempre più centrale nel supportare imprese e lavoratori a fronte delle profonde trasformazioni che il mondo del lavoro sta attraversando, con la crescente diffusione dei piani di welfare all'interno delle imprese del nostro territorio nazionale. Parallelamente, le parti sociali hanno iniziato a interessarsi del tema, divenendone sempre più protagoniste attraverso gli strumenti della contrattazione collettiva e dei sistemi bilaterali.

La contrattazione collettiva nazionale ha sviluppato soprattutto sistemi di welfare attraverso la creazione dei fondi sanitari integrativi che interessano la generalità dei lavoratori dipendenti del settore.

La crescita di questo fenomeno ha attirato l'attenzione di studiosi, operatori e addetti ai lavori, come dimostrano i tanti contributi forniti negli ultimi anni. La presente ricerca si pone l'obiettivo di individuare i principali elementi che contraddistinguono le soluzioni di welfare per una specifica platea di lavoratori, rappresentata dai lavoratori stagionali, all'interno del contesto delle PMI del settore turistico. L'analisi mira a evidenziare non solo i punti di forza di un sistema che si è sviluppato sempre di più nel corso degli anni, ma anche le lacune ancora presenti e i possibili fronti di sviluppo, per garantire misure sempre più di ampia portata e adatte alle esigenze di imprese e lavoratori del settore.

Tuttavia, prima di entrare nelle dinamiche di questo contesto, è necessario compiere un'operazione definitoria preliminare, ai fini di delineare i confini dell'oggetto dell'analisi, da individuarsi nel welfare aziendale.

Sul punto va in primo luogo premessa la mancanza di una specifica definizione legislativa di "welfare aziendale", che porta quindi a considerare, ai fini definitori, le elaborazioni della dottrina¹.

¹ Cfr. M. SQUEGLIA, *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2017, n. 1, pp. 103 ss.

All'interno di tale scenario, nel corso degli ultimi anni gli studiosi della materia hanno portato avanti diverse definizioni, non univoche, che si concentrano sui servizi che vi possono rientrare e sulle fonti. In questo caso, nelle prossime pagine si farà riferimento a misure e interventi classificabili nell'ambito del welfare aziendale secondo una classificazione delle prestazioni e dei servizi erogati ai lavoratori che mira a includere in primo luogo le categorie individuate dai diversi commi e dalle lettere dell'articolo 51 TUIR, che rimandano a prestazioni pienamente riconducibili agli ambiti individuati dall'articolo 38 della Costituzione, quali quelle in materia previdenza e assistenza sanitaria, ma anche soluzioni con una forte finalità sociale, quali quelle riguardanti il sostegno all'educazione e istruzione dei lavoratori e dei propri famigliari, nonché destinate alla collettività dei lavoratori, come le misure su mense, buoni pasto e alloggio. Ai fini di dare all'analisi un angolo di osservazione più ampio, non limitato alle astratte previsioni legislative di matrice fiscale e maggiormente ancorato al contesto di riferimento, saranno infine prese in considerazione ulteriori categorie che entrano direttamente negli assetti organizzativi aziendali del lavoro e dell'impiego del tempo e delle competenze del prestatore di lavoro, quali la formazione e gli strumenti di flessibilità organizzativa mirati a garantire una maggior conciliazione vita-lavoro².

Sul piano delle fonti, nella prospettiva di un'analisi di relazioni industriali, si approfondirà l'importante ruolo della contrattazione collettiva, sia a livello nazionale che a livello territoriale, con le principali previsioni negoziali adottate nel settore sulla materia: in questi termini sarà quindi prevista un'apposita sezione dedicata al "welfare contrattuale", mirata ad analizzare l'implementazione di «benefici, prestazioni e servizi di natura sociale a favore dei lavoratori» attraverso la «contrattazione in tutte le sue dimensioni e livelli»³.

² Tale ampia classificazione del welfare aziendale viene adottata in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2020, Parte I, Capitolo II.

³ Questa la definizione di "welfare contrattuale" presente in U. STENDARDI, A.R. MUNNO, *Il welfare contrattuale: un nuovo orizzonte strategico*, in T. TREU (a cura di), *Welfare aziendale 2.0.*, Wolters Kluwer, 2016, p. 145.

Non mancherà poi uno specifico focus sul “welfare bilaterale”, che rientra di fatto nel welfare contrattuale, ma si caratterizza per la «costruzione di un sistema strutturato di organismi paritetici (enti, fondi) che erogano i servizi e le prestazioni negoziati»⁴. Si tratta di un passaggio necessario, in considerazione delle peculiarità del settore turistico, in cui gli enti bilaterali hanno da sempre rivestito un ruolo molto importante nell’implementazione di soluzioni per le imprese e i lavoratori dei diversi territori.



⁴ Tale distinzione viene specificata, nell’ambito della definizione comune di “welfare contrattuale” da E. MASSAGLI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Fare welfare in azienda*, ADAPT University Press, 2018, p. 8.

2. Il contesto della PMI turistica italiana

Un primo passaggio importante da compiere per portare avanti un'analisi di settore consiste nell'individuazione della platea delle imprese coinvolte: in questo caso, saranno prese in considerazione le aziende operanti nel mondo del turismo, che è articolato in 5 comparti: servizi ricettivi (alberghi e campeggi), pubblici esercizi (bar, ristoranti, mense, discoteche e stabilimenti balneari), intermediazione (agenzie di viaggi), stabilimenti termali, parchi divertimento. In questo campo, secondo l'ultimo report di Federalberghi, in collaborazione con Fipe e con l'Ente bilaterale nazionale del turismo (EBNT) sulla base di dati forniti dall'INPS⁵, nel 2019 il settore turismo contava, in media d'anno, circa un milione e 300mila lavoratori dipendenti e 200mila aziende con almeno un dipendente. Si tratta di una struttura produttiva caratterizzata da imprese di piccole dimensioni con un numero di dipendenti che, in media, è pari a 6,5 unità⁶. In considerazione di tale caratteristica, la presente indagine sarà concentrata sulle piccole e medie imprese del settore, che costituiscono l'ampia maggioranza dei casi, sul piano delle dimensioni aziendali.

Anno 2019			
	Min	Max	Media
Numero dipendenti	1.084.348	1.523.184	1.300.512
Numero aziende	182.244	218.997	200.388
Dipendenti per aziende	5,9	7	6,5

Fonte: Federalberghi, Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo XII rapporto, settembre 2020, Elaborazione Federalberghi e Fipe su dati INPS

⁵ Cfr. FEDERALBERGHI, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XII rapporto*, settembre 2020.

⁶ *Ivi*, p. 10 ss.

Appare però chiaro che, con l'impatto della pandemia da Covid-19 e delle misure restrittive, lo scenario relativo al 2019 appena delineato è destinato a mutare, per effetto del notevole calo delle presenze turistiche nel corso del 2020.

Gli ultimi dati sull'ospitalità italiana⁷ presentano un progressivo calo delle presenze a partire dalla prima flessione di febbraio 2020 (-5,8% rispetto all'anno precedente), che è proseguito con un vero e proprio tracollo nei mesi successivi (-82,4 nel mese di marzo 2020). Alla parziale ripresa nel corso dell'estate, limitata ai turisti italiani, ha fatto però seguito un ulteriore crollo delle presenze negli ultimi mesi del 2020, che ha portato a chiudere il 2020 con una perdita di presenze dell'83,2% rispetto al 2019.

Con riferimento alle strutture del comparto ricettivo, che hanno fatto fronte, nell'ordine, prima a chiusure generalizzate nel periodo di *lockdown* della primavera 2020, poi a parziali riaperture nel corso dell'estate e infine a un successivo nuovo aggravio della situazione, la perdita stimata del fatturato corrisponde secondo gli ultimi studi a 13,4 miliardi di euro (-54,5% rispetto al 2019)⁸. A fronte di questo scenario, proprio gli alberghi di piccole e medie dimensioni sono a maggior rischio di non sopravvivenza nei prossimi mesi, poiché appaiono maggiormente vulnerabili, in termini di liquidità, agli shock della domanda e dell'offerta e possono avere meno resistenza e flessibilità per far fronte ai relativi costi⁹.

⁷ Cfr. CENTRO STUDI FEDERALBERGHI (a cura di), *L'impatto del Covid-19 sull'ospitalità italiana*, 10 marzo 2021. Il Report è reperibile sul sito di Federalberghi.

⁸ Cfr. FEDERALBERGHI, EBNT (a cura di), *Datatur. Trend e statistiche sull'economia del turismo*, 5 marzo 2021, p. 55.

⁹ Ivi, p. 27. Il report cita sul punto la nota dell'OCSE, *COVID-19: SME Policy Responses*, 15 luglio 2020, relativa proprio all'impatto della pandemia sulle piccole e medie imprese.

Per quanto riguarda nello specifico il mondo dei pubblici esercizi, i primi dati sul 2020/2021 presentano uno scenario che da un lato vede un forte calo nella nascita di nuove imprese, con 9190 nuove iscrizioni nel settore della ristorazione, e dall'altro lato un numero di chiusure che, contrariamente alle prime attese, rimane nella media, con 22.250 cessazioni totali¹⁰.

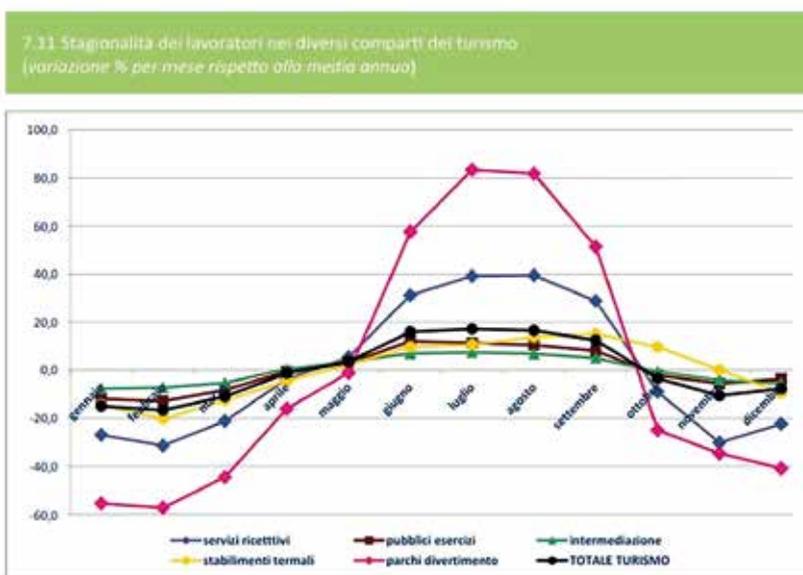
Va però evidenziato che i dati appena presentati sono riferiti a una fase – quale quella del primo trimestre – in cui di solito si registra principalmente il fenomeno delle cancellazioni dovute a procedure di carattere amministrativo del registro delle imprese, e quindi per un dato consolidato sugli effetti prodotti sul tessuto di imprese nel 2020 dalla crisi pandemica occorrerà attendere le evidenze relative al secondo e terzo trimestre dell'anno. Inoltre, già il dato relativo al drastico calo delle nuove aperture può portare effetti notevoli sul piano occupazionale, poiché, secondo quanto indicato nella stessa nota esplicativa di Fipe-Confcommercio, è proprio nelle nuove imprese che si realizzano le maggiori prospettive di innovazione del settore e di sviluppo dell'occupazione. Il calo delle nuove aperture arriverà quindi inevitabilmente a toccare anche il dato occupazionale dei lavoratori stagionali, che nel 2019 rappresentavano il 7,4% del totale degli occupati del comparto.

¹⁰ Tali dati sono presentati in CENTRO STUDI FIPE (a cura di), *La nati-mortalità delle imprese di ristorazione anno 2020*, 1° marzo 2021. Il Report, reperibile sul sito di Fipe-Confcommercio, presenta iscrizioni e cessazioni delle imprese nel settore della ristorazione sulla base dei dati Infocamere.

3. Il lavoro stagionale nel settore turistico

Una caratteristica peculiare del settore turistico è rappresentata dalla forte presenza di lavoratori stagionali. Per quanto riguarda il 2019, dei 545.621 rapporti di lavoro a tempo determinato, pari al 42% del totale, 185.000 rapporti erano riconducibili alla stagionalità, rappresentando il 14,2% del totale dei rapporti di lavoro.

Tale caratterizzazione del settore è ben evidenziata dalle forti oscillazioni dei livelli occupazionali nel corso dei mesi dell'anno, soprattutto nel comparto ricettivo, che vedono un notevole aumento della media dei dipendenti nei mesi estivi, come evidenziato nel grafico che segue.



Fonte: elaborazione Federalberghi e Fipe su dati INPS, dati relativi al 2019

Fonte: Federalberghi, EBNT (a cura di), Datatur. Trend e statistiche sull'economia del turismo, 5 marzo 2021, Federalberghi e Fipe su dati INPS relativi al 2019

In questo campo, i rapporti sono riconducibili non solo alle attività turistiche e stagionali definite dal d.P.R. n. 1525/1963, ma anche ad avvisi comuni e specifiche intese che negli anni hanno ampliato le possibilità per le parti di apporre un termine alla durata del rapporto di lavoro. Si possono citare, in tal senso, sia l'Avviso comune sottoscritto dalle parti sociali del settore turismo il 12 giugno 2008 e recepito nel CCNL Turismo 20 febbraio 2010¹¹ sia documenti più recenti i quali hanno regolamentato in maniera condivisa la stagionalità, anche per far fronte ai rigidi vincoli normativi che il decreto dignità ha introdotto in merito alla possibilità di stipulare contratti a termine¹².

¹¹ Ivi, p. 20. Nel XII Rapporto si fa riferimento, per il 52,1% dei contratti a termine stipulati per ragioni riconducibili alla stagionalità, alle attività turistiche stagionali così come definite dal d.P.R. n. 1525 del 1963 e cioè che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi. Per il 17,4% dei rapporti di lavoro in essere, il riferimento sono invece le attività stagionali individuate dall'Avviso comune del 2008 mentre il 30,5% è attribuibile ad altre tipologie di stagionalità, non riconducibili ai primi due casi.

¹² In tal senso, è necessario menzionare l'intesa tra Federalberghi, Faita, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs sui contratti a termine del 31 ottobre 2018. Sul punto, anche si veda l'approfondimento di R. SCHIAVO, *La contrattazione collettiva nazionale risponde al decreto dignità (anche) con la stagionalità*, in *Boll. ADAPT*, 22 luglio 2019.

Contratti riconducibili alla stagionalità nel settore turismo nel 2019

Dato Quantitativo	
Numero Totale	185.000
% rispetto al totale dei contratti del settore	14,20%
Tipologia	
Tipologie di attività definite dal DPR n. 1525/1963	52,10%
Riconducibile alle attività stagionali individuate da Avviso Comune 2008	17,40%
Altre tipologie di stagionalità	30,50%

Rielaborazione a cura dell'autore dati Federalberghi, Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XII rapporto, settembre 2020, Elaborazione Federalberghi e Fipe su dati INPS

Di fronte alla crisi sanitaria e occupazionale legata alla diffusione del virus Covid-19 gli impatti occupazionali sui lavoratori stagionali appaiono evidenti, come già sottolineava il comunicato dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo del 30 settembre 2020. In tale occasione, infatti, l'EBNT, sulla base dei dati presentati nell'ultimo report di Federalberghi sul numero totale dei contratti a tempo determinato (stagionali e non), valutava la situazione complessa di questa fascia di lavoratori. Il comunicato evidenziava infatti le difficoltà per questi ultimi di trovare occasioni di impiego alla scadenza del contratto, specialmente all'interno del settore, con una relativa dispersione di competenze e professionalità che può avere risvolti negativi su tutto il settore, anche in vista della auspicata ripresa¹³.

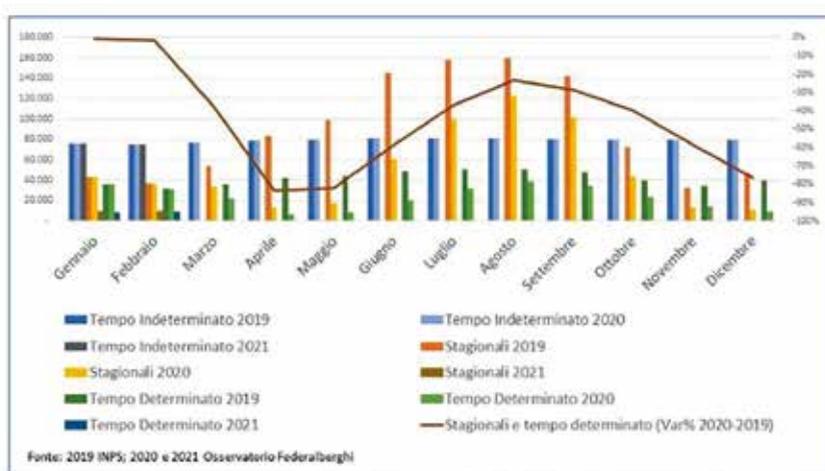
¹³ Cfr. EBNT, *A rischio 1,3 milioni di posti di lavoro. il 2019 era stato l'anno record per l'occupazione, ma la pandemia ha fatto bruscamente invertire la rotta*, Comunicato stampa 30 settembre 2020, p. 1.

Successivamente, le previsioni del Centro studi Federalberghi, presentate il 9 novembre 2020, hanno segnalato, in questi termini, non solo il crollo del mercato del settore turistico, iniziato a febbraio 2020 e che non accenna a rallentare con gli effetti della seconda ondata, ma anche il forte effetto di tale shock sui lavoratori stagionali, i quali, a differenza dei lavoratori a tempo indeterminato, non sono stati protetti dal blocco dei licenziamenti. Il Centro studi Federalberghi, alla fine del 2020, da un lato presentava la perdita di 45000 posti di lavoro stagionali e temporanei ad ottobre 2020 e la messa a rischio di 80 mila posti di lavoro temporanei nei mesi successivi. Dall'altro lato, veniva preso in considerazione il crollo del 70% delle assunzioni, tra agosto e dicembre 2020, rispetto allo stesso periodo del 2019¹⁴.

Le prime evidenze sul 2021, in considerazione delle nuove misure restrittive implementate per contenere la diffusione del virus Covid-19, che hanno avuto un importante risvolto negativo, in termini di mancate presenze, per le aziende del settore turistico, segnalano la perdita di 48mila posti di lavoro stagionali e temporanei di varia natura nel mese di febbraio 2021. Si tratta di dati che corrispondono, secondo quanto indicato nell'ultimo report del centro studi di Federalberghi¹⁵, ai numeri complessivi di un'industria quale quella delle bevande.

¹⁴ CENTRO STUDI FEDERALBERGHI (a cura di), *L'impatto del Covid-19 sull'ospitalità italiana*, 9 novembre 2020. Studio allegato al documento che riporta l'audizione di Federalberghi sul disegno di legge n. 2790 bis alla Camera dei Deputati, Commissione X del 24 novembre 2020, reperibile sul sito di Federalberghi.

¹⁵ CENTRO STUDI FEDERALBERGHI (a cura di), *L'impatto del Covid-19 sull'ospitalità italiana*, cit.



Fonte: Centro studi Federalberghi (a cura di), L'impatto del Covid-19 sull'ospitalità italiana, 10 marzo 2021

Gli elementi qui presentati, che allo stato attuale non sono destinati a migliorare se si considerano le stime per i prossimi mesi¹⁶, trasmettono l'urgenza di fornire risposte condivise a una fetta della popolazione lavorativa che ha da sempre avuto un ruolo fondamentale nel settore.

Il sistema sanitario integrativo di origine contrattuale, nei mesi più acuti della pandemia, ha garantito nel settore un supporto adeguato alle nuove esigenze.

¹⁶ Ivi, p. 2. Nello stesso Report si stima un numero di presenze totali, per marzo 2021, in calo dell'87% rispetto a quelle di marzo 2019.

4. Il profilo della forza lavoro stagionale

Dopo aver presentato alcuni elementi relativi alle imprese operanti nel settore turistico e all'apporto della forza lavoro stagionale all'interno di queste, un passo successivo, necessario per inquadrare soluzioni adeguate agli stessi lavoratori stagionali, consiste nel provare a individuare, qualora siano presenti, dei profili che compongono tale fascia della popolazione lavorativa.

Anche su questo punto, alcune indicazioni importanti sono fornite dal XII Rapporto dell'Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, che riporta alcuni dati.

In primo luogo, considerando per intero la popolazione lavorativa del settore (lavoratori a tempo indeterminato e determinato), il mondo del turismo presenta una popolazione lavorativa giovane, alla luce del fatto che il 60% dei dipendenti ha meno di 40 anni e quasi il 37% meno di 30. Di particolare rilievo è poi la presenza femminile, che corrisponde al 53% dei lavoratori dipendenti presenti nel settore, pur con rilevanti differenze tra un comparto e l'altro¹⁷.

Si tratta, come premesso, di dati complessivi. Tuttavia, in considerazione della forte incidenza dei lavoratori stagionali sull'intero insieme dei lavoratori dipendenti del settore turismo, non può essere trascurata la forte componente giovanile e femminile anche tra questi ultimi.

¹⁷ FEDERALBERGHI, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XII rapporto*, cit., p. 12 ss. Quanto ai diversi comparti, la presenza femminile maggiore è concentrata in quello dell'intermediazione (73%). Seguono gli stabilimenti termali (62%), i servizi ricettivi (54%), i pubblici esercizi (51%) e i parchi divertimento (46%).

Lavoratori dipendenti settore turismo anno 2019	
Sesso	Percentuale sul totale
Sesso maschile	47%
Sesso femminile	53%
Età	Percentuale sul totale
Età < 20 anni	5,8%
Età 20 - 30 anni	31,1%
Età 30 - 40 anni	23,2%
Età 40 - 50 anni	21,1%
Età 50 - 60 anni	15,0%
Età < 60 anni	3,8%
Tipologia rapporto di lavoro	Percentuale sul totale
Lavoratori stagionali	14,2%

Rielaborazione a cura dell'autore dati Federalberghi, Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XII rapporto, settembre 2020, Elaborazione Federalberghi e Fipe su dati INPS

Nel quadro europeo, tale elemento è stato confermato dalla Commissione Europea, nella Comunicazione *Turismo e trasporti nel 2020 e oltre* del 13 maggio 2020¹⁸, in cui è stata rimarcata, oltre che

¹⁸ COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Turismo e trasporti nel 2020 e oltre*, 13 maggio 2020. Il documento è reperibile sul sito della Commissione Europea.

la maggior incidenza della stagionalità in numerose regioni italiane rispetto alle aree regionali di altri paesi europei, la forte presenza di donne, giovani e stranieri tra i lavoratori stagionali e temporanei¹⁹.

Sul piano delle tipologie contrattuali è invece possibile isolare la forte accentuazione stagionale dei contratti full-time, in controtendenza con i dati complessivi che identificano, per il settore turismo, la tipologia di occupazione prevalente con quella a tempo parziale, per il 53,7% del totale dei dipendenti. In particolare, nel XII Rapporto viene evidenziato l'intenso utilizzo dei contratti full-time all'interno delle imprese stagionali sia nel comparto ricettivo che in quello dei pubblici esercizi, con una particolare accentuazione negli stabilimenti balneari²⁰.

¹⁹ Ivi, pp. 10 ss. La Commissione, nel documento, oltre a inserire numerose regioni italiane tra le aree dell'UE con il più alto indice nella graduatoria basata su intensità e stagionalità del turismo, spiega che, nel quadro complessivo europeo, il settore del turismo dipende fortemente dai lavoratori stagionali e temporanei (23 %), molti dei quali giovani (il 37 % dei lavoratori del settore del turismo hanno meno di 35 anni), donne (59 %) e di altri paesi (15 % tra paesi UE o paesi terzi).

²⁰ FEDERALBERGHI, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XII rapporto*, cit., pp. 16-17

5. Il welfare per i lavoratori stagionali

Nell'ambito della presente ricerca, come indicato in premessa, l'obiettivo è quello di individuare soluzioni di welfare aziendale per i lavoratori della PMI turistica.

La rappresentazione della popolazione lavorativa degli stagionali impone quindi, sul piano concreto, di provare a non rimanere incardinati nelle logiche di tutela tradizionali legate al lavoro a tempo indeterminato, al fine di individuare un nucleo di prestazioni più confacenti alla platea dei destinatari che, come si è visto, risponde a determinate caratteristiche.

Proprio per questo, nelle seguenti pagine saranno presentate le principali misure di welfare adottate dalla contrattazione collettiva e dai sistemi bilaterali nei diversi contesti territoriali, cercando di evidenziare quanto queste siano, formalmente e sotto l'aspetto pratico, compatibili con i lavoratori stagionali e le loro principali esigenze di tutela.

6. Il welfare contrattuale

Una prima parte dell'analisi andrà compiuta con riferimento al “welfare contrattuale”, secondo la definizione adottata nel primo paragrafo. Alla luce dell'importante ruolo della contrattazione territoriale in materia, molto sviluppata in alcuni contesti regionali e provinciali, si tratterà non solo del “welfare contrattuale nazionale” originato evidentemente dalla contrattazione collettiva a livello nazionale, ma anche del “welfare contrattuale territoriale”.

6.1. Il welfare contrattuale nazionale

Sul piano nazionale, i temi dell'assistenza sanitaria e della previdenza complementare costituiscono i principali pilastri del welfare contrattuale. In questo campo, le soluzioni a livello nazionale che saranno affrontate nel presente paragrafo fanno riferimento principalmente al CCNL Pubblici esercizi del 2018²¹, applicato alle imprese aderenti a Fipe-Confcommercio e altre associazioni datoriali e al CCNL Turismo del 2014²², applicato alle imprese aderenti a Federalberghi e Faita.

²¹ Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, sottoscritto l'8 febbraio 2018 da Fipe, Angem, Legacoop Produzione E Servizi, Federlavoro e Servizi, Confcooperative sul lato datoriale e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, sul lato sindacale.

²² CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo, sottoscritto il 18 gennaio 2014 da Federalberghi e Faita, sul lato datoriale e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, sul lato sindacale.

Nell'ambito dell'assistenza sanitaria, le disposizioni dei due contratti nazionali riguardano i due diversi fondi di assistenza sanitaria integrativa contrattuali di settore. Con riferimento alle aziende aderenti a Fipe-Confcommercio, il riferimento è il fondo Est, al quale aderiscono Confcommercio, Fipe, Fiavet, FederDistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, che nel 2021 conta oltre 1.800.000 iscritti.

Per quanto riguarda invece il sistema contrattuale di Federalberghi, occorre riferirsi al fondo Fast, di dimensioni notevolmente minori, vista la platea di potenziali aderenti maggiormente ristretta, in cui il numero di iscritti al fondo si attesta attorno ai 40.000 lavoratori²³.

Al di là delle evidenti differenze dimensionali, lo schema di adesione per i lavoratori stagionali previsto contrattualmente è il medesimo. Sia nel CCNL turismo che nel CCNL Pubblici esercizi, infatti, a fronte dell'iscrizione prevista contrattualmente per tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti, corredata da meccanismi che regolano i casi di omissioni contributive, è prevista invece la semplice facoltà di iscrizione per i lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi. Tale possibilità di estensione della tutela sanitaria a questa platea di lavoratori, in cui sono ricompresi gli stagionali, è prevista a condizione che l'interessato ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto²⁴.

²³ In questo caso, tale dato non proviene dal Report del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali, dato che il Fondo Fast non è ricompreso nell'analisi, ma viene ricavato da interviste ad operatori del settore, portate avanti nell'ambito delle attività di Adapt sul welfare aziendale.

²⁴ Prevedono tale possibilità, nel rispetto delle condizioni indicate, sia l'art. 186, comma 8, del CCNL Pubblici esercizi del 2018 che il titolo IV, Capo IX del CCNL Turismo del 2014, che sostituisce gli articoli 163, 164 e 165 del contratto nazionale del 2010.

Gli elementi appena presentati costituiscono un elemento che scoraggia fortemente l'adesione dei lavoratori stagionali a questa forma di welfare contrattuale, che garantisce un ampio insieme di prestazioni sanitarie ai lavoratori, nell'ottica di accompagnarli nel corso della propria carriera con una vasta gamma di servizi finalizzati alla prevenzione e al miglioramento delle loro condizioni di salute.

Si tratta peraltro di fondi che hanno avuto un ruolo importante nel supportare imprese e lavoratori nelle fasi più complesse dell'emergenza sanitaria, come dimostrano i piani sanitari ad hoc adottati da fondo Est e Fast nei mesi in cui la diffusione del virus Covid-19 metteva a dura prova i diversi settori produttivi²⁵. Se si considerano i circa 40.000 aderenti al fondo Fast e i 1.655.277 iscritti del fondo Est – tenendo ben presente il fatto che quest'ultimo è il fondo di riferimento anche del contratto-leader del settore Terziario firmato da Confcommercio – rispetto all'ampia platea di lavoratori del settore a cui sono applicati il CCNL Fipe-Confcommercio e CCNL Federalberghi²⁶, appare evidente, anche alla luce del fatto che per i lavoratori a tempo indeterminato l'adesione avviene per via contrattuale, che le adesioni dei lavoratori stagionali, sul totale degli interessati, siano minime.

²⁵ Per approfondire il punto si veda M. DALLA SEGA, S. SPATTINI, *Ruolo della contrattazione collettiva nel ricorso al welfare aziendale per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza Covid-19*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILI, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, ADAPT University Press, 2020, p. 126 ss.

²⁶ L'ultima indagine congiunta INPS-Cnel, con i dati relativi al 2018, presenta una platea di 993.743 lavoratori a cui è applicato il CCNL Federalberghi e di 399.483 lavoratori a cui è applicato il CCNL Fipe-Confcommercio.

Sul fronte dell'altra prestazione tradizionale di welfare contrattuale prevista dai principali sistemi contrattuali del nostro Paese, ossia la previdenza complementare, occorre invece fare riferimento al fondo Fonte, al quale aderiscono Confcommercio, Federalberghi, Fipe, Faighta, Fiavet sul lato datoriale e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Anche in questo caso, per previsione contrattuale, la platea di lavoratori potenzialmente coinvolti non è limitata ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. L'associazione mediante adesione volontaria al Fondo potrà riguardare infatti, oltre che i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale, anche i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il CCNL²⁷. Tuttavia, anche in questo caso, in considerazione della fascia di lavoratori relativamente giovane, delle prospettive ridotte in merito alla stabilità del rapporto di lavoro e degli oneri che incombono al fine dell'iscrizione al fondo di previdenza, l'adesione al fondo Fonte – che nel 2019 contava 228.267 iscritti²⁸ – da parte dei lavoratori stagionali, nonostante sia nella pratica possibile, appare minima nel complesso.

Occorrerà in futuro affrontare e modificare il meccanismo attualmente previsto dell'adesione volontaria che ha ampiamente dimostrato i propri limiti nello sviluppo dei fondi previdenziali complementari.

²⁷ Così infatti prevedono l'art. 185 del CCNL Pubblici Esercizi del 2018 e l'art. 162 del CCNL Turismo del 2010, al quale il rinnovo del 2014 non ha apportato modifiche sul punto.

²⁸ Questo dato è presentato in CENTRO STUDI E RICERCHE DI ITINERARI PREVIDENZIALI (a cura di), *Settimo Report Annuale. Investitori istituzionali italiani: iscritti, risorse e gestori per l'anno 2019*, cit., p. 38.

Nell'affrontare il tema del welfare contrattuale, occorre sottolineare che una strategia importante per incentivare la diffusione del welfare aziendale anche all'interno dei contesti aziendali di dimensioni limitate, è rappresentata dalla previsione, all'interno dei contratti nazionali, di specifiche quote di c.d. *flexible benefits*.

Un ultimo aspetto, in un certo qual modo, "welfaristico" trattato dalla contrattazione nazionale, in entrambi i sistemi contrattuali di riferimento, riguarda soluzioni di flessibilità organizzativa, che pongono l'attenzione in maniera specifica nei confronti lavoratori stagionali.

Sia nel CCNL Turismo che nel CCNL Pubblici Esercizi, infatti, questi ultimi sono al centro delle soluzioni riguardanti le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale. Ai lavoratori stagionali, in luogo del trattamento economico aggiuntivo previsto, viene offerta la facoltà di usufruire di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. Di conseguenza, a fronte di tale situazione, il calcolo del trattamento economico da corrispondere al lavoratore dovrà essere adattato: gli importi dei ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità dovranno infatti tenere conto della durata "aggiuntiva" del rapporto.

È in ogni caso prevista la possibilità per i lavoratori stagionali di non avvalersi della facoltà di usufruire dei riposi compensativi, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione²⁹.

²⁹ Queste regole sono previste, nelle rispettive parti relative all'orario di lavoro, sia nel CCNL Turismo del 2010, all'art. 123, senza che vi siano stati interventi modificativi nel rinnovo del 2014, sia nel CCNL Pubblici Esercizi del 2018, all'art. 127.

L'esigenza di individuare soluzioni in grado di adattarsi alle caratteristiche del lavoro stagionale, del resto, è evidenziata dalle stesse parti firmatarie dei 2 contratti nazionali proprio nelle dichiarazioni a verbale sottostanti alle disposizioni sui riposi compensativi, in cui viene segnalata la necessità di sviluppare ulteriormente una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali ed è inserito l'impegno a costituire un'apposita Commissione Paritetica sul tema.

6.2. Il welfare contrattuale territoriale

Come anticipato nell'introduzione della presente sezione, ai fini di delineare un quadro complessivo delle soluzioni di welfare a livello contrattuale, non può essere sottovalutato il ruolo della contrattazione collettiva territoriale, particolarmente sviluppata in diverse province e regioni, secondo sistemi che prevedono un raccordo, più o meno marcato, con gli enti bilaterali territoriali di cui si parlerà nel prossimo paragrafo³⁰.

La contrattazione territoriale ha infatti mostrato in numerose occasioni di poter rappresentare un importante strumento di sviluppo di soluzioni mirate ad accompagnare la crescita professionale dei lavoratori, il benessere organizzativo all'interno dei luoghi di lavoro e, più in generale, la qualità della vita lavorativa e non. Tra gli altri aspetti, peraltro, dare una risposta a queste esigenze attraverso la contrattazione a livello territoriale permette di focalizzare maggiormente l'attenzione sulle caratteristiche differenti del mercato del lavoro nel settore turistico nelle diverse realtà.

³⁰ Un focus specifico sulla contrattazione collettiva territoriale nel turismo è contenuto in ADAPT, *III Rapporto Adapt sulla contrattazione collettiva in Italia (2016)*, ADAPT University Press, 2017, pp. 79 ss.

La stagionalità, infatti, nelle diverse regioni italiane incide in maniera diversa sulla componente lavorativa complessiva, a seconda della vocazione turistica delle località, con picchi nelle regioni caratterizzate dal turismo balneare e montano, e livelli più bassi in altre località, con un turismo legato a elementi differenti³¹.

Un primo elemento di interesse si ritrova con riferimento al territorio romano, in cui, in materia di assistenza sanitaria, è presente un doppio canale. A partire dal 2003, infatti, sotto la forte spinta della contrattazione integrativa territoriale, è stata istituita Sanimpresa, la cassa di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti del settore Terziario, Distribuzione e Servizi di Roma e del Lazio, che garantisce tutele aggiuntive rispetto a quanto previsto, rispettivamente, dal CCNL Turismo e dal CCNL Pubblici esercizi, in seguito agli accordi di armonizzazione tra il fondo territoriale e i Fondi Fast ed Est. In questo caso, il fondo si riferisce ai lavoratori del turismo, dei pubblici esercizi, della vigilanza privata e, in via generale, del commercio, avendo come riferimento i contratti integrativi territoriali di Roma e del Lazio nei diversi settori. Gli accordi di armonizzazione, i contratti territoriali e i relativi regolamenti dei fondi sono mirati proprio a far coesistere i diversi fondi, regolamentandone l'armonizzazione della contribuzione, i destinatari e la diversa natura e specializzazione delle prestazioni fornite.

A titolo di esempio, caratterizza il Fondo Sanimpresa la possibilità per i lavoratori di iscrivere anche i propri familiari.

³¹ FEDERALBERGHI, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XII rapporto*, cit., p. 92, presenta in questi termini 3 fasce, a seconda della variabilità della distribuzione mensile dei lavoratori dipendenti rispetto al valore medio annuo. Una prima fascia, che identifica una stagionalità alta, comprende 13 regioni (Sardegna, Calabria, Valle d'Aosta, Abruzzo, Liguria, Marche, Sicilia, Puglia, Basilicata, Toscana, Molise, Campania, Trentino-Alto Adige). Una seconda fascia si riferisce a una stagionalità media e comprende Emilia-Romagna, Friuli-Venezia-Giulia e Veneto. Una terza fascia riporta infine le 4 regioni (Umbria, Piemonte, Lazio, Lombardia) con una stagionalità bassa.

Tra i vari accordi territoriali che disciplinano la materia nel territorio laziale³², appare di particolare interesse il contratto integrativo territoriale del settore dei pubblici esercizi del 2010³³, in cui viene richiesta l'iscrizione a Sanimpresa anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, limitatamente al periodo di vigenza del contratto di lavoro, con pagamento della quota mensile. In questo caso territoriale, al di là delle specifiche previsioni contrattuali, la presenza del doppio canale permette di trainare le adesioni in materia di assistenza sanitaria integrativa, non solo al fondo Sanimpresa ma anche al Fondo Fast e EST, come evidenziato dal fatto che il territorio romano è una delle zone con la maggiore adesione e copertura del fondo. Si conferma così il forte legame tra il radicamento della contrattazione territoriale in determinati territori e la conoscenza e lo sviluppo delle soluzioni di welfare aziendale.

Come si è evidenziato nel paragrafo precedente in merito alla contrattazione nazionale, però, una forte criticità ai fini di un più ampio sviluppo dell'assistenza sanitaria integrativa, è rappresentata dal fatto che per i lavoratori a tempo determinato (fra i quali rientrano gli stagionali) sono previsti oneri aggiuntivi che scoraggiano fortemente l'adesione al fondo di riferimento.

³² Una raccolta ordinata del materiale è presente sul sito del fondo www.sanimpresa.it, nella sezione *Normativa*.

³³ Contratto collettivo integrativo territoriale di lavoro per le imprese e i dipendenti del Settore Turismo Parte Speciale Aziende Pubblici Servizi sottoscritto il 19 maggio 2010 da FIPE Confcommercio Roma, Confcommercio Roma e Filcams CGIL di Roma e del Lazio, Fisascat CISL di Roma e del Lazio e Uiltucs Uil di Roma e del Lazio.

Questo elemento di difficoltà è ben evidenziato nell'accordo territoriale stipulato nel territorio emiliano nel 2017³⁴, che pone proprio l'assistenza sanitaria integrativa quale tema di intervento centrale per le imprese a carattere stagionale e i lavoratori a tempo determinato da queste impiegate. Nell'accordo viene prevista l'istituzione di un sussidio, di carattere sperimentale e di durata fino al completamento dell'annualità, pari al 50% dell'importo dovuto da coloro che, essendo titolari di un rapporto di lavoro a tempo determinato da almeno 3 mesi intendano fare richiesta per l'iscrizione al fondo sanitario Fast, come stabilito dal contratto nazionale.

L'obiettivo delle parti appare evidente, ed è volto a supportare i lavoratori stagionali, costretti ad affrontare periodi ricorrenti di disoccupazione, a superare l'ostacolo economico dell'iscrizione a proprio carico.

Inoltre, nel testo dell'accordo è evidenziato, con la contestuale richiesta di un chiarimento interpretativo o di una modifica regolamentare, un ulteriore punto critico delle condizioni di adesione previste dal fondo, dato le parti segnalano che la quota di adesione ha validità annuale dal 1° luglio al 30 giugno e la decorrenza delle prestazioni del fondo avviene dal quarto mese successivo alla prima iscrizione.

Si tratta di un elemento che potrebbe condizionare, oltre che l'efficacia del sussidio erogato dall'ente bilaterale, l'effettiva rispondenza delle prestazioni del fondo alle esigenze dei lavoratori stagionali.

³⁴ Accordo territoriale stipulato il 31 maggio 2017 tra Faita Emilia-Romagna, Federalberghi Emilia-Romagna, Fiavet Emilia-Romagna, Fipe Emilia-Romagna e Filcams-Cgil Emilia-Romagna, Fisascat-Cisl Emilia-Romagna e Uiltucs-Uil Bologna ed Emilia-Romagna.

Una via diversa in merito allo sviluppo dell'assistenza sanitaria integrativa è infine quella seguita dalle parti sociali del settore nel territorio di Bolzano, dato che lo specifico accordo provinciale del 2019³⁵ indica la volontà dei firmatari di prevedere un fondo sanitario integrativo paritetico a livello provinciale, che possa arrivare a sostituire con le dovute procedure di armonizzazione i Fondi Fast ed Est. In questi termini, tale soluzione in materia di assistenza sanitaria integrativa sembra seguire il parallelo percorso di valorizzazione del fondo di previdenza complementare locale, Laborfonds, anch'esso valorizzato attraverso l'aumento del contributo a carico dell'azienda, in caso di iscrizione dei dipendenti.

L'accordo provinciale di Bolzano del 2019, peraltro, non appare interessante solo per questo aspetto, dato che, nell'ampia regolamentazione delle vicende organizzative che riguardano i rapporti di lavoro a termine in aziende turistiche, ritiene necessario implementare una stagionalità specifica per il territorio, prevedendo soluzioni mirate per le aziende turistiche annuali della Provincia che osservino uno o massimo due periodi di chiusura minima di 50 giorni di calendario nell'arco dell'anno solare e quelle ad apertura annuale con durata complessiva non superiore a 315 giorni da conteggiarsi in un arco di 12 mesi. In entrambi i contesti, l'accordo stabilisce che, nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro sia superiore a 300 giorni, andrà garantito al lavoratore a termine durante il rapporto di lavoro, su sua richiesta scritta, un periodo di ferie di due settimane, da concordarsi tra le parti.

³⁵ Accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo – contratti a termine e/o di stagione sottoscritto il 22 marzo 2019 tra Unione Albergatori e Pubblici Esercenti della Provincia Autonoma di Bolzano e Asgb-Handel/Gastgewerbe, Cgil/Agb-Filcams-Lhfd, SgbCisl-Fisascat e Uil-Sgk-Uiltucs.

Le parti indicano espressamente che, nella scelta del periodo, occorrerà tenere in primaria considerazione, oltre alle esigenze organizzative aziendali, anche le esigenze familiari dei dipendenti, indicando in tal senso motivi che rimandano a una maggior conciliazione vita-lavoro. In questo modo, la flessibilità organizzativa diventa un elemento di primaria importanza nella regolamentazione di questa tipologia di rapporti di lavoro.

Il caso del territorio di Bolzano merita inoltre di essere osservato per la particolare attenzione dedicata a specifiche fasce di lavoratori, attraverso accordi mirati che disciplinano le linee guida per la stipulazione dei contratti a termine. L'ultimo accordo provinciale sottoscritto dalle parti sociali del settore nel gennaio 2021³⁶ prevede infatti una dettagliata disciplina in merito alla stipulazione di contratti a termine di durata tra le 6 e le 14 settimane di effettivo lavoro, nel periodo giugno-ottobre, con studenti o scolari che abbiano compiuto i 16 anni e frequentino determinati istituti scolastici, specificati nell'accordo, che ricomprendono le scuole alberghiere e istituti professionali e università che presentino corsi di studi corrispondenti.

Tra le varie disposizioni dell'accordo occorre innanzitutto menzionare le previsioni in materia di orario di lavoro, con le quali si stabilisce, per i lavoratori di età superiore ai 18 anni, la possibilità di conguagliare nell'arco della stagione e nei limiti legali eventuali ore di lavoro oltre l'orario contrattuale con relativi riposi compensativi. Resta ferma, a tutela dei minori, la nullità dell'accordo per quanto riguarda gli aspetti retributivi nel caso in cui i lavoratori sotto i 18 anni superino l'orario di lavoro di 40 ore settimanali.

Un ulteriore aspetto di rilievo e con un effettivo valore di welfare aziendale mirato alle esigenze collettive di una fascia di dipendenti, a supporto della loro vita quotidiana, è rappresentato dalla garanzia di vitto e alloggio per tutti i lavoratori da parte delle aziende.

³⁶ Accordo territoriale delle aziende del settore turismo e pubblici esercizi sui contratti a tempo determinato estivi sottoscritto il 25 gennaio 2021 da Unione Albergatori e Pubblici Esercenti della Provincia Autonoma di Bolzano e Asgb, Cgil/Agb-Filcams-Lhfd, SgbCisl-Fisascat e Uiltucs.

Su questo piano, un primo esempio di buona pratica si ritrova nel già citato accordo di Bolzano del 2021, che prevede una specifica disciplina per studenti o scolari che abbiano compiuto i 16 anni. Tra le varie soluzioni ad essi dedicate, è previsto anche il godimento di vitto e alloggio per tutto il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa.

Nell'accordo di Abano Terme del 2007³⁷ è invece previsto che le aziende termo-alberghiere associate forniscano a tutti i dipendenti a titolo gratuito la colazione ed un pasto al giorno per 26 giorni al mese, con la parallela assegnazione di indennità giornaliera sostitutive nel caso in cui il lavoratore non usufruisca totalmente o parzialmente nel mese del servizio mensa. Sempre con riferimento a un welfare non riconducibile a specifiche finalità sociali ma destinato alle esigenze e ai bisogni del singolo lavoratore, l'accordo dell'Isola d'Elba del 2019³⁸ stabilisce, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL di settore, la possibilità per le aziende di anticipare mensilmente il Trattamento di Fine Rapporto, su consenso del dipendente.

Di particolare interesse sono poi le specifiche previsioni dell'accordo della provincia del Verbania-Cusio-Ossola del 2016³⁹ che introduce alcune importanti novità coerenti con la fotografia della forza lavoro presentata nel paragrafo 4.

³⁷ Contratto integrativo territoriale di lavoro per i dipendenti degli alberghi/stabilimenti termali del Bacino Euganeo sottoscritto il 16 gennaio 2007 da Associazione albergatori termali Abano Montegrotto e Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Filcams-Cgil.

³⁸ Contratto integrativo del CCNL del 2/2/2010 Turismo Federalberghi Confcommercio e del CCNL del 4/3/2010 Turismo Confesercenti per i dipendenti del settore alberghi e campeggi dell'Isola d'Elba sottoscritto il 5 marzo 2019 da Associazione Albergatori Isola d'Elba, Associazione del Commercio Turismo e Servizi dell'Isola d'Elba Confcommercio, Confesercenti Provinciale di Livorno e Filcams-Cgil, Uiltucs-Uil e Fisascat-Cisl.

³⁹ Contratto integrativo territoriale per i dipendenti delle strutture ricettive della Provincia del Verbanio Cusio Ossola ex art. 10 CCNL Turismo 20 febbraio 2010 sottoscritto il 26 ottobre 2016 da Federalberghi Provincia V.C.O., Fata Piemonte e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

In primo luogo, vanno sottolineate le misure di flessibilità organizzativa, attraverso le quali si prevede, per i lavoratori stagionali e per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, una peculiare modalità di gestione delle modalità di compensazione tra ore lavorate e riposi, nei casi in cui vi sia, in determinati periodi, la necessità da parte delle aziende di avvalersi di un apporto maggiore di prestazioni lavorative rispetto all'orario settimanale dei lavoratori o, viceversa, in caso di un minor apporto di prestazioni lavorative in una determinata fase.

Per tale fascia di lavoratori, infatti, con lo scopo di perseguire l'obiettivo di prolungare la durata dei rapporti di lavoro, le compensazioni orarie successive al periodo di maggiore o minore apporto di lavoro, con riposi o prestazioni aggiuntive (a seconda dei casi), possono avvenire lungo tutto l'arco del rapporto di lavoro, anziché nell'arco delle 13 settimane successive, come previsto in via ordinaria. Si muove nella stessa direzione, ai fini di un'applicazione generalizzata a tutti i lavoratori degli istituti di flessibilità organizzativa, l'adozione della banca delle ore nel già citato accordo dell'Isola d'Elba, estesa anche ai lavoratori a tempo determinato o stagionali, per i quali la verifica delle ore complessivamente lavorate avverrà alla scadenza del contratto.

L'accordo di Verbania-Cusio-Ossola del 2016 mostra inoltre di operare una gestione del premio di risultato, istituito dalle stesse disposizioni contrattuali e destinato alle aziende a cui si applica il contratto integrativo, attenta a ricomprendere i lavoratori stagionali. Il premio compete infatti a tutti i lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, in forza al 31 agosto di ciascun anno, che risultino iscritti nel libro unico da almeno 3 mesi. Per questi ultimi il premio sarà commisurato alla durata del rapporto e, in caso di proroga del contratto, l'importo verrà conguagliato con l'ultima busta paga.

Un importante punto di collegamento tra il premio di risultato e le misure di welfare è rappresentato dal fatto che l'erogazione dell'importo sarà condizionata alla partecipazione dei lavoratori alle eventuali iniziative formative programmate dal datore di lavoro, anche attraverso l'Ente Bilaterale Territoriale del settore turismo (EBTurismo VCO), con conseguente decurtazione del premio di un quarto in caso di assenza non giustificata a una iniziativa, della metà nel

caso in cui si tratti di due iniziative e con la decadenza del diritto al premio nel caso di assenze successive alla seconda. Nella stessa ottica va letto inoltre l'impegno delle parti a verificare la possibilità di introdurre la facoltà da parte dei lavoratori di convertire l'importo, in tutto o in parte, in benefit che non concorrono alla formazione del reddito ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. In altre parole, si tratta del c.d. "welfarizzazione" del premio di risultato e in questo modo, attraverso uno strumento quale il premio di risultato istituito a livello territoriale, le parti mirano ad incrementare la diffusione delle soluzioni di welfare a una platea estesa di lavoratori, che ricomprende anche i dipendenti con contratti a termine di misura superiore ai 3 mesi. Lo stesso meccanismo è previsto nell'accordo di Ischia e Procida del 2017⁴⁰ che istituisce un premio di risultato che compete anche ai lavoratori a tempo determinato iscritti al libro unico da almeno 3 mesi e che, in caso di erogazione in termini di welfare aziendale, sarà incrementato del 15% del valore.

In questo modo, non solo le parti prevedono la possibilità di conversione in welfare, ma la incentivano in maniera diretta, mostrando il proprio favore verso tale soluzione (che usufruisce delle agevolazioni fiscali previste dalle normative nazionali) attraverso la destinazione di una quota aggiuntiva.

Infine, nell'ottica di valorizzare ulteriormente questo processo, le parti stabiliscono inoltre di incontrarsi entro i 3 mesi successivi per avviare l'elaborazione di un piano di welfare contrattuale territoriale.

⁴⁰ Contratto integrativo territoriale per i dipendenti da aziende alberghiere delle Isole di Ischia e Procida sottoscritto il 6 aprile 2017 da A.I.A. Federalberghi Ischia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

7. Casi aziendali e buone pratiche

Con riferimento alle PMI del settore turismo, non risultano presenti pratiche di contrattazione aziendale in materia di welfare aziendale. Del resto, sono pochi o nulli i casi in cui, all'interno di contesti aziendali di piccole o medie dimensioni, siano presenti anche rappresentanti sindacali dei lavoratori (nella forma di RSA o RSU), o siano portate avanti, anche con il supporto delle federazioni territoriali dei sindacati, negoziazioni su temi riguardanti i rapporti di lavoro.

Una volta compiuta questa premessa, può risultare in ogni caso utile fare riferimento alle buone pratiche di contrattazione aziendale presenti in una grande azienda del settore (che quindi non corrisponde allo standard dimensionale sul quale si basa la presente ricerca).

Si tratta infatti di un buon esempio per comprendere alcuni dei meccanismi che i sistemi contrattuali e bilaterali potrebbero adottare nell'ottica di una maggior tutela dei lavoratori stagionali attraverso gli strumenti di welfare.

Il caso in questione riguarda il contratto integrativo aziendale sottoscritto il 28 giugno 2016 dalla Riva del Sole S.p.A. di Castiglione della Pescaia (Grosseto), aderente a Federalberghi, e dalle organizzazioni sindacali Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl. L'accordo consente infatti di porre una soluzione concreta a quegli ostacoli presentati nel paragrafo 8, che, come si è visto, limitano in maniera importante la possibilità, pur prevista formalmente dal CCNL Turismo, di garantire la copertura dei piani di assistenza sanitaria integrativa anche ai lavoratori stagionali.

Le parti hanno trovato un'intesa per estendere l'assicurazione al fondo di assistenza sanitaria di settore, Fast, quale condizione di miglior favore, al personale assunto stagionalmente a tempo determinato con contratto di durata almeno pari a 3 mesi, a condizione che i lavoratori ne facciano richiesta per iscritto all'atto dell'assunzione.

Gli oneri derivanti dall'iscrizione annuale al fondo sono in carico all'azienda e la durata della copertura assicurativa è stabilita, a prescindere dalla durata contrattuale, per un anno solare.

Attraverso questa intesa, la prima in Italia per le aziende del comparto turistico che preveda l'utilizzo di un simile strumento di welfare contrattuale ai fini della *retention* dei lavoratori, sono stati così coperti sul piano sanitario più di 100 dipendenti con contratto a tempo determinato⁴¹.

8. Il welfare bilaterale per le PMI del turismo

Con riferimento a quello che viene qualificato come “welfare bilaterale”, invece, ci si riferisce come anticipato a un articolato sistema di enti bilaterali sviluppato a livello nazionale e territoriale. Per quanto riguarda il piano nazionale, il punto di riferimento è comune rispetto ai due sistemi contrattuali di riferimento e va individuato nell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo (EBNT), costituito pariteticamente dalle Associazioni Datoriali Federalberghi, Fipe, Fiavet e Faita, aderenti a Confcommercio, e dalle Organizzazioni Sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

L'istituzione di un ente bilaterale nazionale risale al rinnovo del CCNL Turismo nel 1990 e ai successivi passaggi che, nei due anni successivi, ne hanno formalizzato la costituzione. Tuttavia, l'esperienza della bilateralità nel turismo ha origini ben più lontane, da ritrovare nelle esperienze del settore alberghiero degli anni '70.

Si tratta di esperienze radicate in alcuni territori, mirate a favorire la collaborazione tra le organizzazioni e gli appartenenti alle categorie interessate, ai fini di portare avanti specifiche iniziative di carattere assistenziale e sociale⁴².

⁴¹ Per approfondire si veda l'analisi dell'intesa di A. CANDIDO, *Buone pratiche nel welfare contrattuale del CCNL Turismo: il caso Riva del Sole*, in *Boll. ADAPT*, 29 agosto 2016.

⁴² Il percorso di sviluppo della bilateralità nel settore del turismo è presentato da A. CIANELLA, *La bilateralità vista dall'altra parte*, in *Laboratorio Terziario*, 2013, n. 1, pp. 45 ss.

Il forte radicamento territoriale degli enti è rimasto, negli anni, una caratteristica distintiva del settore, nel quale oggi, a fianco dell'EBNT, sono presenti 13 enti regionali, 2 enti settoriali Regionali, 2 enti Settoriali Provinciali e 34 enti territoriali⁴³.

Tale schema organizzativo viene ripreso dai due contratti collettivi nazionale di settore, il CCNL turismo e il CCNL Pubblici Esercizi, che al capo VI dei rispettivi testi pongono le linee guida per un riparto ordinato delle competenze, introducendo anche i centri di servizio, che operano sempre a livello territoriale⁴⁴. Non si potrà quindi fare a meno di considerare questa struttura – non solo sul piano formale ma anche nei termini di una radicata tradizione nell'implementazione di politiche territoriali – in un'analisi sull'attività degli enti bilaterali del settore, che non sono tenuti a svolgere tutte le funzioni indicate dal legislatore⁴⁵, bensì implementano quelle determinate dalle parti istitutive nello statuto, nel rispetto della libertà dell'azione sindacale⁴⁶.

Alcune esperienze, in questi termini, rappresentano un buon elemento di sviluppo di un percorso di raccordo tra ente bilaterale nazionale ed ente bilaterale territoriale. Ai fini di un'analisi di contesto, appare opportuno distinguere alcuni campi di intervento degli enti, in considerazione delle diverse funzioni che questi rivestono.

⁴³ L'elenco è consultabile nella specifica sezione del sito dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo (www.ebnt.it) dedicata alla rete territoriale.

⁴⁴ Con riferimento al CCNL Turismo, si tratta degli articoli dal 18 al 25, come integrati dallo specifico protocollo sulla bilateralità sottoscritto dalle parti sociali del settore, allegato al rinnovo del CCNL del 2014. Per quanto riguarda invece il CCNL Pubblici Esercizi, gli articoli in materia sono quelli dal 20 al 25.

⁴⁵ Il riferimento normativo principale è il d.lgs. n. 276/2003, che all'art. 2, comma 1, lett. *h*, nel definire gli enti bilaterali come «organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro», elenca le principali funzioni che possono svolgere a tal fine.

⁴⁶ Cfr. M. FAIOLI, *Gli enti bilaterali tra obbligo e libertà nel sistema normativo italiano*, Working paper Fondazione Brodolini, 2018, n. 13, p. 15.

8.1. Sostegno al reddito

Nel corso degli anni, una funzione tradizionale degli enti bilaterali sia a livello nazionale che territoriale è stata rappresentata dal portare avanti iniziative finalizzate a fornire un sostegno al reddito dei lavoratori del settore, con una particolare attenzione rivolta proprio ai lavoratori stagionali. Con riferimento a questi ultimi, infatti, ai sensi delle disposizioni previste dai due CCNL di riferimento, gli enti bilaterali territoriali sono identificati come la sede più adatta per la promozione e la gestione di interventi di sostegno al reddito e altre prestazioni di carattere sociale⁴⁷. Negli anni, sono state numerose le iniziative implementate in questa direzione nei diversi territori. In questa parte della ricerca, si intende concentrare l'attenzione sul ruolo che la bilateralità ha avuto in questo ambito d'azione nel corso dell'emergenza sanitaria, con un importante raccordo tra le direttive e i finanziamenti stabiliti a livello nazionale e l'effettiva implementazione delle misure a livello territoriale.

Procedendo in ordine cronologico, a livello nazionale l'accordo del 9 giugno 2020 tra le parti sociali del turismo⁴⁸, nell'ampio novero di previsioni che vanno a disciplinare l'intervento straordinario della bilateralità nel settore, ha introdotto la possibilità per gli enti bilaterali territoriali di deliberare, con il supporto finanziario del fondo straordinario EBNT, specifici interventi in favore dei lavoratori stagionali.

⁴⁷ Così viene previsto dall'art. 22, comma 3, lett. c, del CCNL Pubblici esercizi del 2018 e l'art. 20, comma 3, lett. c, del CCNL Turismo del 2014.

⁴⁸ Accordo intervento straordinario bilateralità turismo sottoscritto il 9 giugno 2020 da Fipe, Federalberghi, Fiavet, Fata e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Questi interventi della bilateralità vanno così ad aggiungersi alle misure introdotte dal legislatore a favore della categoria con il d. l. n. 18/2020 (decreto Cura Italia) e i successivi interventi normativi legati alla fase emergenziale, dato che tra i destinatari delle indennità Covid-19 sono rientrati anche, nello specifico, i lavoratori stagionali del settore del turismo⁴⁹. I casi di alcuni territori mostrano in maniera chiara le modalità di intervento a livello decentrato.

L'accordo regionale dell'Emilia-Romagna dell'11 dicembre 2020⁵⁰ si inserisce nello spazio lasciato al livello territoriale, prevedendo una misura di sostegno al reddito *ad hoc* per i lavoratori beneficiari delle indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo stabilite dalla legislazione emergenziale⁵¹ che abbiano avuto un rapporto di lavoro stagionale con regolare adesione a Eburt (Ente Bilaterale Unitario Regionale dell'Emilia-Romagna).

Per coloro che abbiano avuto un rapporto di lavoro stagionale di durata di almeno 60 giorni nell'arco del 2019 con aziende in regola con i versamenti all'ente, viene infatti riconosciuta un'indennità *una tantum* pari a 250 euro lordi, mentre nel caso di durata di almeno 90 giorni il contributo aumenta a 350 euro lordi.

⁴⁹ Da ultimo il d.l. n. 104/2020, che all'art. 9, comma 1, prevede che «Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro».

⁵⁰ Accordo territoriale straordinario regionale per il sostegno al reddito, il welfare ed il rafforzamento della sicurezza nei luoghi di lavoro del turismo in Emilia Romagna sottoscritto l'11 dicembre 2020 da Fipe Emilia-Romagna, Federalberghi Emilia-Romagna, Fiavet Emilia-Romagna, Faita Emilia-Romagna e Filcams-Cgil Emilia-Romagna, Fisascat-Cisl Emilia-Romagna e Uiltucs Emilia-Romagna.

⁵¹ Art. 9, d.l. n. 104/2020; art. 15, d.l. n. 137/2020.

Lo stesso schema viene seguito in altri territori, come mostra il caso di Venezia, in cui è stato previsto il c.d. “pacchetto stagionalità”, in cui è istituito un contributo *una tantum* di 150 euro netti, erogato dall’Ente bilaterale del turismo della provincia di Venezia, attraverso una carta digitale, per i lavoratori stagionali che abbiano lavorato per massimo 90 giorni nella stagione estiva 2020 in aziende aderenti all’Ente e in regola con le quote contributive da almeno 12 mesi.

Lo stesso contributo è elevato a 250 euro netti, erogati con le medesime modalità, per i lavoratori stagionali non occupati tra il 23 febbraio e il 30 settembre 2020 iscritti al Centro per l’impiego, che abbiano lavorato negli anni 2018 e 2019 per almeno 4 mesi in aziende aderenti all’Ente e in regola con le quote contributive da almeno 12 mesi.

Di particolare rilievo è poi il caso siciliano, con la sottoscrizione di un accordo regionale tra le parti sociali del settore⁵², con il quale vengono stanziati 462.934 euro per finanziare un bonus *una tantum* rivolto ai lavoratori dipendenti delle aziende aderenti a E.B.R.T.S. (Ente Bilaterale Regionale Turismo Siciliano) e in regola con i versamenti della contribuzione prevista almeno dal 2018 a dicembre 2020, ivi compresi coloro che nel 2020 non siano stati richiamati per la stagione e abbiano lavorato in strutture del settore aderenti all’Ente, nonché non siano già beneficiari di altri contributi legati all’emergenza erogati dall’Ente.

Anche in questo caso, l’accordo si inserisce nello spazio lasciato dall’accordo nazionale del 9 giugno 2020 agli enti bilaterali territoriali per prevedere soluzioni mirate per i lavoratori stagionali, fornendo supporto con uno specifico co-finanziamento.

⁵² Accordo Regionale Ente Bilaterale Regionale Turismo Siciliano intervento straordinario emergenza sanitaria Covid-19 sottoscritto in data 18 dicembre 2020 da Uras Federalberghi Sicilia, Fipe Sicilia, Fiavet Sicilia, Faita Sicilia, Ebrts e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

A conferma della centralità di questo sistema di sostegno alle imprese e ai lavoratori, in cui l'ente bilaterale nazionale e i diversi enti territoriali dialogano reciprocamente per individuare interventi mirati, le parti sociali del settore turismo, con la specifica intesa del 25 febbraio 2021⁵³, hanno prorogato fino al 31 marzo 2021 la validità dell'accordo sull'intervento straordinario della bilateralità nel settore.

8.2. Erogazione di servizi di welfare aziendale

Gli enti bilaterali del settore turistico, negli ultimi anni, oltre a rivestire la tradizionale funzione di sostegno al reddito per i lavoratori impiegati nelle aziende del settore, hanno saputo anche sviluppare soluzioni nel campo del welfare aziendale, promuovendo specifiche prestazioni di natura sociale rivolte a imprese e lavoratori. Le esperienze di alcuni territori aiutano a comprendere meglio queste dinamiche di sviluppo della bilateralità.

Un primo esempio interessante riguarda l'Ente bilaterale del Turismo della Provincia di Varese, che tra i principali campi di attività prevede anche una vasta gamma di prestazioni assistenziali, le quali si concretizzano con l'attivazione di una serie di contributi a cifra fissa o con un massimale prestabilito messi a disposizione dei lavoratori e delle aziende aderenti. L'analisi del piano delle prestazioni assistenziali previsto con riferimento al 2020, sulla base del regolamento in vigore dal 1° gennaio dello stesso anno, permette di analizzare i principali elementi.

⁵² Accordo Regionale Ente Bilaterale Regionale Turismo Siciliano intervento straordinario emergenza sanitaria Covid-19 sottoscritto in data 18 dicembre 2020 da Uras Federalberghi Sicilia, Fipe Sicilia, Fiavet Sicilia, Faida Sicilia, Ebrts e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

⁵³ Accordo intervento straordinario bilateralità turismo sottoscritto il 25 febbraio 2021 da Federalberghi, Fipe, Faida, Fiavet e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Il primo aspetto da valutare riguarda le condizioni per poter usufruire delle prestazioni. Su questo punto, emerge che potranno beneficiare delle prestazioni i lavoratori che, nei 12 mesi precedenti la data di inoltro della domanda, dimostrano di aver versato i contributi per almeno 8 mensilità anche non consecutive.

Inoltre, è condizione necessaria che i lavoratori siano impiegati in aziende del territorio che applicano integralmente i contratti Collettivi del Terziario e del Turismo e siano in regola con i versamenti dei contributi agli Enti Bilaterali della Provincia di Varese, all'Organismo Paritetico Provinciale per la Sicurezza e ai fondi sanitari contrattuali di settore che si sono precedentemente presentati, ossia il Fondo EST e il Fondo FAST, a seconda dei contratti applicati.

Queste condizioni presentano un sistema di disposizioni che, da un lato, arrivano a ricomprendere, potenzialmente, una parte dei lavoratori a termine stagionali, qualora sia rispettato il rigido requisito dell'impiego per 8 mesi nel corso dell'anno.

Dall'altro lato, appare evidente l'utilizzo della leva dei servizi di welfare per incentivare le aziende ad aderire al sistema contrattuale e di bilateralità facente capo a Confcommercio, ivi compreso il sistema contrattuale di assistenza sanitaria integrativa.

Quanto alle prestazioni previste, queste sono suddivise in 3 ambiti.

In primo luogo, sono previste specifiche misure sul piano socio-sanitario. Rientrano in questo campo le soluzioni per i lavoratori con particolari esigenze personali o familiari, quali il bonus bebé, da richiedere in caso nascita, adozione o affidamento di un figlio, lo specifico voucher digitale per coloro che abbiano uno o più figli disabili con invalidità superiore al 45%, i contributi *ad hoc* per le famiglie monoparentali e per coloro che abbiano particolari esigenze di cura dei familiari.

Vanno inoltre considerati, sempre in questo campo, gli specifici voucher rimborsuali riconosciuti per alcuni test sanitari, nonché la speciale misura integrativa di sostegno per i dipendenti in aspettativa non retribuita per malattia oltre il 180° giorno.

Un secondo campo d'azione riguarda l'istruzione e la formazione, in una doppia direzione. Da una parte, vi sono le prestazioni in favore dei lavoratori studenti, con contributi *ad hoc* per l'acquisto di libri di testo scolastici, voucher digitali per aiutare economicamente i lavoratori nell'iscrizione a istituti scolastici e università, borse di studio assegnate in caso di conseguimento di qualifiche e diplomi e contributi per gli apprendisti ai fini della partecipazione a corsi di formazione obbligatoria organizzati da Enti Formativi accreditati.

Dall'altra parte, sono introdotti alcuni contributi per supportare economicamente i lavoratori nell'iscrizione dei figli agli istituti scolastici, nel pagamento della mensa scolastica, nell'acquisto dei libri di testo e nell'iscrizione presso centri estivi e specifiche borse di studio per i figli in caso di ottenimento col massimo dei voti del diploma di maturità o di laurea magistrale.

In quest'ultimo caso, è interessante notare il legame tra l'assegnazione della borsa di studio e lo sviluppo dei settori e del territorio di cui si occupa l'ente bilaterale, dato che per essere destinatari del voucher di 500 euro previsto a tale scopo occorrerà aver svolto una tesi di laurea nelle materie del commercio, turismo e sicurezza nei luoghi di lavoro riferite all'economia, al territorio e alle aziende della Provincia di Varese.

Infine, un ultimo pacchetto di misure prevede innanzitutto specifiche forme di sostegno al reddito dei lavoratori interessati, in caso di collocazione in regime di cassa integrazione straordinaria, licenziamento per giustificato motivo oggettivo o sospensione del rapporto di lavoro per i dipendenti di aziende stagionali del settore turismo.

A queste si aggiunge la previsione di contributi *ad hoc* per la compilazione del modello di denuncia dei redditi e l'assegnazione di un sostegno economico diretto per esigenze quotidiane dei singoli lavoratori, attraverso i rimborsi per le spese di trasporto pubblico, per coloro che ne necessitano per recarsi al lavoro, nonché di trasporto privato, per coloro che svolgano la loro attività in orari notturni e siano impossibilitati ad utilizzare mezzi di trasporto pubblico.

A conferma del ruolo propulsivo dell'ente bilaterale per favorire la diffusione di servizi di welfare aziendale nelle diverse realtà del territorio, occorre infine menzionare la possibilità, per i lavoratori

dipendenti di aziende del territorio, di richiedere all'ente bilaterale un contributo aggiuntivo del 10% su tutte le prestazioni assistenziali erogate dall'Ente Bilaterale. Quest'ultimo potrà però essere assegnato solo se gli interessati attestino, attraverso la compilazione di un modulo specifico, l'applicazione di un piano di welfare da parte dell'azienda per la quale sono impiegati. In questo modo, quindi, l'ente bilaterale incentiva economicamente l'implementazione di soluzioni di welfare aziendale nelle aziende del territorio, con un proprio apporto diretto che va direttamente ad aumentare il valore dei piani.

Il caso del territorio di Varese rappresenta una *best practice* in materia, tuttavia sul piano pratico le esperienze si stanno ampliando verso sempre più contesti territoriali, anche alla luce della necessità di far fronte alla forte concorrenza degli altri sistemi contrattuali, proponendo soluzioni attente alle esigenze dei lavoratori e delle imprese, senza dimenticare la necessità di mantenere un radicamento con il territorio.

L'ente bilaterale dell'Emilia-Romagna, sotto questo aspetto, propone un articolato sistema di soluzioni nell'ambito del welfare bilaterale, destinate, secondo quanto previsto dallo specifico regolamento attuativo dell'accordo in materia di welfare del 2019⁵⁴, ai lavoratori con un'anzianità non inferiore ai 3 mesi, nei casi in cui le prestazioni siano compatibili con la durata e la natura del contratto. Tra le varie misure in materia di welfare previste da Ebur, che vanno dalle integrazioni economiche ai congedi INPS a specifiche misure rimborsuali a supporto di esigenze quotidiane dei lavoratori, l'accordo del 2019 precisa che il contributo per l'iscrizione dei figli di età dai 4 ai 14 anni a centri estivi, campi solari o altre strutture analoghe in qualsiasi periodo di sospensione dell'attività scolastica, riconosciuto per un massimo di 24 giorni l'anno, può essere assegnato ai dipendenti con contratto a tempo determinato o per stagionalità,

⁵⁴ Accordo regionale welfare turismo sottoscritto il 29 luglio 2019 da Fita Emilia-Romagna, Federalberghi Emilia-Romagna, Fiavet Emilia-Romagna, Fipe Emilia-Romagna e Filcams-Cgil Emilia-Romagna, Fisascat-Cisl Emilia-Romagna e Uiltucs-Uil Emilia-Romagna.

in deroga ai già citati requisiti soggettivi previsti dal Regolamento Welfare Turismo, purché per giornate coincidenti con la prestazione lavorativa. Questa precisazione evidenzia in maniera chiara la centralità di una misura di questo tipo per una platea di potenziali destinatari quali gli stagionali, che come si è visto hanno una forte componente femminile e giovanile e vedono un picco nel corso della stagione estiva.

Meritano infine particolare attenzione, sempre sul piano contenutistico, altre due esperienze, riferite al territorio veneto. In primo luogo, l'Ente Bilaterale del Turismo di Padova e Terme Euganee ha stanziato uno speciale fondo per finanziare un contributo forfettario di 20 euro lordi per ogni giornata di assenza dal lavoro per i lavoratori aderenti all'ente da almeno 6 mesi negli ultimi 12, che usufruiscano dei permessi non retribuiti istituiti dal c.d. Decreto Cura Italia per accudire i figli fino ai 16 anni che siano costretti a rimanere a casa in seguito alle misure legate all'emergenza Covid-19. Il valore massimo dell'importo da destinare varia a seconda del reddito familiare lordo degli interessati e del numero di figli. Anche in questo caso, l'ente bilaterale mostra di saper destinare specifici finanziamenti a misure di welfare che possano aiutare a mitigare gli impatti sociali per i lavoratori derivanti da una situazione di crisi. Infine, occorre fare riferimento ancora una volta all'Ente bilaterale del turismo della provincia di Venezia il quale, nel corso dell'emergenza pandemica del 2020 e nell'ambito del Pacchetto stagionalità, oltre alle già citate misure di sostegno al reddito, ha consentito eccezionalmente anche ai lavoratori stagionali l'accesso ai sussidi ordinari, che riguardano una vasta gamma di prestazioni, ricomprendendo specifici contributi per spese di istruzione, sanitarie e ricreative⁵⁵.

⁵⁵ Gli specifici sussidi, elencati sul sito dell'Ente Bilaterale Turismo della Provincia di Venezia sono i seguenti: sussidio per figli disabili; sussidio libri scolastici; sussidio buoni mensa scuola elementare; sussidio tasse universitarie; sussidio per acquisto protesi mediche, protesi oculistiche, visite mediche e dentistiche; sussidio apparecchio ortodontico figli; sussidio per acquisto libri (non testi scolastici); sussidio per abbonamento trasporto pubblico del lavoratore dipendente; sussidio per acquisto parafarmaci; sussidio per attività sportive del lavoratore dipendente.

9. Welfare integrativo a sostegno dei lavoratori stagionali nella prospettiva delle transizioni occupazionali

Vi è infine un ultimo tema che ha da sempre caratterizzato la bilateralità nel mondo del turismo, ossia l'implementazione di politiche in materia di formazione per i lavoratori impiegati nel settore. Si tratta di una funzione che, con riferimento agli enti bilaterali, negli anni ha subito una profonda evoluzione, a causa della nascita parallela, all'inizio degli anni 2000 attraverso i primi accordi istitutivi, dei fondi interprofessionali. Con il passaggio di numerose funzioni in materia di formazione a questi ultimi, la bilateralità è arrivata ad assumere un ruolo maggiormente specializzato, portando avanti soluzioni maggiormente selettive, che operano spesso un raccordo con le esigenze di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il CCNL Pubblici esercizi, in effetti, indica un ruolo dell'ente bilaterale nazionale in termini di monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori coperti, oltre che di elaborazione di proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, finalizzate a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale. Funzioni che sono arricchite poi dai compiti, sempre assegnati al livello nazionale, di monitoraggio delle attività formative e di sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti dei settori, nonché, di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Si tratta di prerogative che devono essere portate avanti in sinergia con gli enti bilaterali territoriali, incaricati di portare avanti iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti⁵⁶.

⁵⁶ Queste funzioni sono indicate negli artt. 18 e 20 del CCNL Turismo, nonché negli artt. 20 e 22 del CCNL Pubblici Esercizi.

Il fatto che l'impegno in questi termini debba rivolgere una particolare attenzione ai lavoratori stagionali è ben evidenziato anche nella premessa del CCNL Turismo, in cui le parti indicano la necessità di implementare adeguate politiche legislative e contrattuali finalizzate a salvaguardare l'occupabilità di questa fascia di lavoratori e a incentivarne la permanenza nel settore. In questa direzione, viene sancito l'impegno delle parti a portare avanti un insieme combinato di politiche attive del lavoro, che ricomprendono interventi sul piano della formazione continua, del sostegno al reddito e dell'incontro tra domanda e offerte di lavoro.

Anche in questo caso, il livello più adeguato allo sviluppo di percorsi adatti alle peculiari esigenze delle imprese e della forza lavoro stagionale appare quello territoriale. In questa direzione, un primo esempio di rilievo è rappresentato dall'avviso comune delle parti sociali del turismo della Regione Campania del 2016⁵⁷, che presenta l'impegno programmatico dei firmatari ad avviare il confronto per portare avanti una contrattazione collettiva di secondo livello territoriale, per territori omogenei, che favorisca l'implementazione del combinato di politiche attive del lavoro indicate a livello nazionale nella premessa del CCNL Turismo.

Una prima conferma di questo processo arriva dal già citato contratto integrativo territoriale di Ischia e Procida del 2017, in cui le parti da un lato confermano di aver avviato, con i diversi avvisi comuni e accordi territoriali, un insieme armonico e combinato di politiche attive e del lavoro nella direzione indicata a livello nazionale e dall'altro portano avanti le loro specifiche proposte sul punto. Viene infatti richiesta, in premessa, l'istituzione di un osservatorio, del quale facciano parte i competenti livelli istituzionali regionali, finalizzato a favorire percorsi formativi utili al prolungamento della stagionalità, anche integrativi delle politiche formative definite dalle parti.

⁵⁷ Avviso comune in materia di contrattazione integrativa territoriale e salvaguardia dell'occupazione e del reddito delle lavoratrici e lavoratori stagionali del Turismo nella Regione Campania sottoscritto il 14 giugno 2016 da Federberghi Campania e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

A supporto di questo processo, la funzione dell'Ente Bilaterale Turismo Campania dovrebbe essere centrale, con il riconoscimento di una funzione di individuazione, armonizzazione e monitoraggio dei fabbisogni formativi. Nel concreto, poi, nella specifica parte dell'accordo in materia di formazione, le parti istituiscono presso l'ente bilaterale territoriale un centro di raccolta dati dove far confluire i dati anagrafici dei dipendenti assunti durante la stagione, per poterli inserire nei programmi di formazione professionale, ricorrendo ai fondi interprofessionali o ad altri tipi di risorse di natura regionale, nazionale o comunitaria. Lo scopo della misura viene espressamente indicato dalle parti, e consiste nel superamento, attraverso un investimento sul tema della formazione professionale, della rigidità stagionale del settore sul territorio. Gli strumenti attraverso i quali questa finalità viene perseguita mostrano invece nel concreto il ruolo selettivo e maggiormente specializzato dell'ente bilaterale a livello territoriale, per favorire un'implementazione mirata dei percorsi formativi.

Non mancano poi territori in cui, sotto la guida dei sistemi bilaterali, si sono adottati progetti sperimentali finalizzati proprio a condurre politiche mirate verso i lavoratori stagionali. In Emilia-Romagna, sulla scia dell'impegno assunto dalle parti nell'accordo territoriale sulla bilateralità del 2015⁵⁸, cui ha fatto seguito la specifica intesa in materia di welfare per i lavoratori stagionali del 2017⁵⁹, è presente un esempio concreto di questo approccio.

⁵⁸ Accordo per la bilateralità del turismo in Emilia-Romagna sottoscritto il 22 settembre 2015 da Faita Emilia-Romagna, Federalberghi Emilia-Romagna, Fiavet Emilia-Romagna, Fipe Emilia-Romagna e Filcams-Cgil Emilia-Romagna, Fisascat-Cisl Emilia-Romagna e Uiltucs-Uil Bologna ed Emilia-Romagna.

⁵⁹ Si tratta del Verbale di accordo del 31 maggio 2017, citato nel par. 5, per le soluzioni in materia di assistenza sanitaria

L'accordo del 2017, oltre a introdurre, come già visto, misure di sostegno alla diffusione dell'assistenza sanitaria integrativa, pone l'accento sulla necessità di implementare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, con specifiche soluzioni rivolte ai lavoratori stagionali. In quest'ottica, viene inserito l'impegno delle parti a definire annualmente in maniera condivisa progetti formativi, sostenuti sul piano dei costi dall'ente bilaterale, rivolti nello specifico a lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato per stagionalità di durata di almeno 3 mesi.

Entrando nel merito dei singoli progetti, l'accordo tra le parti per il *Progetto Sperimentale 2018* spiega bene gli elementi principali dei percorsi formativi, da organizzarsi nei territori con la collaborazione degli enti di formazione individuati dalle parti sociali regionali, destinati a questa specifica fascia di lavoratori. Nella parte iniziale dell'intesa, dedicata agli obiettivi dei percorsi, le parti menzionano la principale criticità riguardante le esigenze di formazione di questa fascia di lavoratori, ricollegata al fatto che spesso l'offerta formativa è rigidamente programmata e non compatibile con il periodo di riferimento in cui sono occupati i lavoratori.

Di conseguenza, il progetto in questione terrà conto in maniera particolare proprio della tempistica, dell'andamento delle attività e delle caratteristiche dell'offerta formativa nella previsione degli interventi, i quali saranno finalizzati al rafforzamento delle competenze tecniche dei lavoratori, della loro capacità di rispettare le logiche di sicurezza, igiene e qualità del servizio e delle competenze trasversali di disponibilità e orientamento al cliente.

Per rispondere in maniera efficace sul piano della tempistica è previsto che i percorsi siano realizzati durante il periodo di assunzione, con la possibilità di prolungamento del contratto, nella misura minima di 7 giorni, nel caso in cui ciò sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, anche in relazione alle competenze da acquisire.

Le potenziali ricadute positive dell'intesa emiliana sono di ampia portata e possono condurre, come indicato dalle organizzazioni nella parte finale dell'accordo, a rafforzare negli anni il rapporto dei lavoratori con l'impresa, favorendo la loro crescita professionale e

dando continuità alle relazioni contrattuali già esistenti, oltre che ad assicurare, nel complesso, un servizio altamente qualificato ed efficiente. Più in generale, però, al di là dei singoli aspetti di favore per imprese e lavoratori, l'investimento sulle competenze dei lavoratori stagionali, che costituiscono una fetta fondamentale della popolazione lavorativa del settore, può essere una delle chiavi per innalzare ulteriormente la qualità dell'offerta del territorio emiliano, a fronte della concorrenza delle altre mete. Inoltre, tra gli obiettivi di fondo segnalati dalle parti, vi è anche quello di garantire una maggiore mobilità interaziendale e interprofessionale delle risorse, grazie alle competenze acquisite, che permette così di fornire risposte concrete alle problematiche dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il tema dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, peraltro, appare coerente con quella funzione di "regolazione del mercato del lavoro" che il d.lgs. n. 276/2003 affida proprio agli enti bilaterali e nel tempo è divenuto centrale nell'organizzazione delle attività degli stessi, sin da quando, sul finire degli anni Novanta, le parti sociali del settore hanno iniziato a prevedere nei contratti collettivi la possibilità di occuparsi del tema, attraverso gli enti bilaterali⁶⁰.

Nel corso degli anni tali attività si sono concentrate, in particolare, a livello territoriale, nonostante il tentativo di governare un canale parallelo a livello nazionale, che però stenta a decollare.

Del resto, appare evidente come il livello territoriale si presti maggiormente a supportare i processi formativi dei lavoratori, accompagnandoli anche nelle fasi di non lavoro e a far incontrare i profili di questi ultimi con le richieste delle imprese del territorio.

⁶⁰ Sul tema, una panoramica dei primi processi attraverso i quali si è sviluppato il tema nel settore del turismo è presente in FISASCAT, EBNT (a cura di), *Strumenti operativi per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nel settore turismo*, Manuale EBNT, 2014.

Un esempio di *best practice* su questo punto proviene dal territorio toscano, in cui l'EBTT (Ente Bilaterale Turismo Toscano), operante nella Regione a partire dal 1996, prevede, tra i propri scopi statutari, sia la promozione e gestione di attività ed iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale che, in connessione con queste, la promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro da realizzarsi in raccordo con i sistemi istituzionali. In quest'ottica, da un lato l'ente progetta ed eroga numerosi corsi di formazione e porta avanti un'analisi annuale dei fabbisogni formativi degli operatori del settore turistico toscano, per fornire un quadro ampio delle reali esigenze sul piano formativo del settore⁶¹. Dall'altro lato, l'ente è accreditato dalla Regione Toscana allo svolgimento dei servizi al lavoro ed è dotato di un software denominato "incontro" per svolgere l'attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Le aziende che ricercano figure professionali da inserire all'interno della propria organizzazione, possono così presentare le proprie offerte di lavoro contattando la sede EBTT più vicina o inserire direttamente on line i propri annunci di lavoro, mentre i soggetti interessati all'opportunità possono candidarsi alle offerte di lavoro previa registrazione dei loro curriculum vitae nell'apposita sezione online. Il software predispone così, sulla base delle specifiche esigenze aziendali, una "rosa" di candidati in possesso dei requisiti e delle competenze richiesti, da presentare alle imprese per il colloquio di selezione finale.

⁶¹ L'ultimo report annuale, relativo al 2021, nonché le analisi degli anni precedenti, sono consultabili sul sito dell'ente bilaterale www.ebtt.it.

10. Il welfare aziendale per i lavoratori stagionali delle PMI del Turismo: nodi pratici ancora aperti e prospettive di sviluppo

Alla luce di quanto analizzato nel corso della presente ricerca, possono essere formulate alcune riflessioni conclusive in merito alla costruzione di un sistema di welfare aziendale che risponda alle esigenze delle PMI del settore e dei lavoratori stagionali da queste impiegati.

In primo luogo, è emerso che, da un lato, la contrattazione collettiva nazionale può fornire utili riferimenti e linee guida ad aziende e parti sociali, attraverso la regolamentazione dei fondi di assistenza sanitaria e previdenza integrativa di settore, la delimitazione dei compiti della bilateralità ai diversi livelli, lo stimolo a politiche per la formazione adeguate alle diverse componenti della forza lavoro e ulteriori incentivazioni (come dimostra, da ultimo, la previsione dei *flexible benefits* nel CCNL Pubblici Esercizi).

Dall'altro lato, è però a livello dei territori che le principali soluzioni in materia vengono implementate e adattate ai contesti, che nel settore variano in maniera importante a seconda della vocazione turistica. Questo elemento è dimostrato dall'attività delle parti sociali in numerose regioni e province, attraverso validi esempi di contrattazione territoriale e sistemi bilaterali sviluppati da molti anni, che spesso si intrecciano, dato che le disposizioni contrattuali prevedono in numerose occasioni un coinvolgimento attivo dell'ente bilaterale provinciale, regionale o territoriale e dei centri di servizio.

Il ruolo importante degli enti bilaterali territoriali e il forte raccordo con la contrattazione collettiva, del resto, appaiono come una consolidata tradizione all'interno di aree e settori caratterizzati da una forte frammentazione produttiva e instabilità del lavoro, quali, appunto, quello del turismo, da ben prima che il legislatore intervenisse a riconoscerne le funzioni⁶².

⁶² M. FAIOLI, *Gli enti bilaterali tra obbligo e libertà nel sistema normativo italiano*, cit., p. 8.

Nel settore del turismo, la strada intrapresa degli enti bilaterali appare seguire la funzione storica della bilateralità di «surrogare efficacemente istituti e procedure della negoziazione collettiva altrimenti non praticabili», con una progressiva estensione dei servizi offerti e una particolare attenzione alle «funzioni di protezione sociale»⁶³ che questi strumenti possono perseguire per ampie fasce di lavoratori, tra cui gli stagionali.

Considerando il contesto delle PMI e la platea dei lavoratori stagionali, rimangono però aperti numerosi fronti di sviluppo e sotto questo aspetto le *best practices* presentate possono rappresentare non solo un punto di partenza ma anche un'occasione per comprendere meglio gli aspetti problematici.

Sul piano dell'assistenza sanitaria e della previdenza integrativa si sono evidenziate le complesse condizioni di accesso per i lavoratori stagionali agli strumenti di settore, con una parziale risposta a livello di quei territori e di quelle aziende in cui si è cercato di far fronte ai principali aspetti pratici che possono ostacolarne un'effettiva diffusione. L'esperienza dell'Emilia-Romagna, in questi termini, rappresenta un buon esempio nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa sotto due aspetti: da una parte, presenta l'approccio pragmatico delle parti sul tema, dal momento in cui introducono un supporto economico diretto per i lavoratori stagionali, per far fronte agli oneri previsti per la loro iscrizione, a differenza di quanto disciplinato a livello nazionale per lavoratori a tempo indeterminato e apprendisti.

Dall'altra parte, l'accordo segnala l'impegno delle associazioni di categoria e dei sindacati ad approfondire se vi siano ulteriori ostacoli pratici nel regolamento del fondo che possano impedire l'effettivo godimento delle prestazioni da parte dei lavoratori che operino per brevi periodi all'interno di un'azienda.

Affrontare lo sviluppo delle soluzioni di assistenza sanitaria integrativa sotto questi due aspetti, sia sul piano economico che burocrata-

⁶³ *Ibidem.*

tico, per favorire l'accesso alle prestazioni anche di lavoratori che fino a questo momento, nella pratica, sono quasi del tutto esclusi, appare come un passaggio necessario per accompagnare imprese e lavoratori con misure di questo tipo, che oltre a migliorare le condizioni di salute dei lavoratori rappresentano un'occasione per incidere sull'assetto organizzativo e produttivo di impresa.

Nell'ambito della previdenza integrativa, la sfida per le parti sociali del settore appare ancora più complessa, per favorire le adesioni di una fascia della popolazione lavorativa che, per ragioni ricollegate alla tipologia del rapporto di lavoro e, in una buona parte dei casi, al proprio profilo (si è infatti sottolineato, nello specifico paragrafo, la forte componente giovanile e femminile) vede come molto lontano il traguardo pensionistico pubblico, a fronte di carriere lavorative discontinue. Eppure, si parla in questo caso di una parte della popolazione lavorativa che, allo stesso tempo, necessiterà in maniera importante nel futuro di soluzioni integrative, a fronte di un contesto in cui le prestazioni pensionistiche pubbliche, già di per sé difficili da raggiungere saranno sempre più mirate a garantire livelli minimi di protezione sociale. Per questo, il tema della previdenza complementare non può essere sottovalutato e lasciato come prerogativa di lavoratori standard già di per sé maggiormente tutelati.

Su tale punto, sindacati e associazioni di categoria del turismo, nel condurre a livello nazionale e territoriale la propria azione contrattuale, potranno guardare all'esperienza di altri settori che si stanno adoperando per incentivare maggiormente proprio le adesioni dei lavoratori i quali, in considerazione dei propri requisiti anagrafici o della propria situazione contrattuale, sono maggiormente lontani dal traguardo pensionistico pubblico ⁶⁴.

⁶⁴ Da ultimo il CCNL Metalmeccanici, che ha previsto, a partire dal 1° giugno 2022, il versamento a carico delle aziende un contributo pari al 2,2% dei minimi contrattuali in caso di nuova adesione di lavoratori sotto i 35 anni, che destinino a Cometa, il fondo di previdenza complementare di settore, un contributo pari almeno all'1,2% dei minimi contrattuali. Si tratta in questo caso di un contributo aziendale maggiore rispetto a quello del 2% previsto in via generale per le nuove adesioni dei lavoratori del settore.

Con riferimento ai lavoratori stagionali, l'esempio al quale si potrebbe fare riferimento è quello del settore della somministrazione, caratterizzato da rapporti di lavoro che per natura appaiono maggiormente soggetti a discontinuità e transizioni di carriera, e che, a partire dal 2015, fa anch'esso riferimento al Fondo Fonte in materia di previdenza complementare. Secondo quanto stabilito dall'articolo 10 del CCNL Somministrazione⁶⁵, in virtù dello specifico accordo sottoscritto dalle parti sociali nel 2015⁶⁶, viene riconosciuto solo per i lavoratori a tempo determinato un contributo forfettario aggiuntivo che cresce in misura inversamente proporzionale in base alla durata delle missioni, nonché è previsto uno specifico meccanismo, a carico della bilateralità di settore, per finanziare la quota associativa annua da versare da parte dei singoli lavoratori⁶⁷.

Occorrerà, soprattutto per i lavoratori stagionali, individuare meccanismi contrattuali che incentivino la possibilità di adesione e possibili soluzioni contrattuali che consentano di destinare alla previdenza complementare ad esempio i premi della stagionalità individuati dalla contrattazione collettiva, per fornire opportunità di sviluppo del "secondo pilastro previdenziale" a queste fasce di lavoratori che sempre più in futuro ne avranno necessità.

⁶⁵ CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro sottoscritto il 15 ottobre 2019 da Assolavoro e Cgil, Cisl, Uil, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp.

⁶⁶ Accordo sulla Previdenza integrativa di definizione della contribuzione base, integrativa e aggiuntiva a carico della bilateralità di settore sottoscritto il 3 febbraio 2015 da Assolavoro e Felsa-Cisl, Nidil- Cgil, Uiltemp.

⁶⁷ Secondo quanto previsto dall'art. 10, nella sezione dedicata al Fondo Fonte, infatti, solo per i lavoratori a tempo determinato viene riconosciuto un contributo forfettario aggiuntivo rispetto alla contribuzione base pari a 320 euro per missioni di lavoro nell'anno fino a 104 giorni; 160 euro per missioni di lavoro nell'anno comprese tra 105 e 164 giorni; 100 euro per missioni di lavoro nell'anno comprese tra 165 e 334 giorni. Inoltre, è stabilito che la quota associativa annua da versare da parte dei singoli lavoratori, stabilita da Fonte, è a carico della bilateralità di settore.

Ampi margini di sviluppo sono poi presenti nell'ambito di funzioni tradizionalmente riservate alla bilateralità, quali il sostegno al reddito e la formazione, che devono dimostrare di sapersi adattare alle sfide che il mercato del lavoro attuale propone, senza perdere di riferimento il target dei lavoratori stagionali. Sul primo fronte l'esperienza della pandemia ha dimostrato la necessità di un importante raccordo tra bilateralità nazionale e territoriale per implementare percorsi virtuosi di sostegno al reddito per i lavoratori più colpiti dalla crisi, con misure finanziate e coordinate dal livello nazionale e implementate poi dalle parti sociali e dagli enti bilaterali nei territori. Occorre quindi proseguire in questa direzione, con politiche coordinate e adattate alle singole esigenze dei diversi contesti territoriali. Sul piano della formazione e delle politiche attive, occorre invece proseguire nella direzione di una crescente specializzazione delle politiche degli enti bilaterali territoriali, che sappiano cogliere l'importanza di adattare in maniera flessibile i percorsi formativi alle tempistiche e all'andamento delle attività di lavoro stagionale, nonché rafforzare il legame tra gli stessi percorsi e i fabbisogni formativi delle imprese del territorio. Si tratta di un passaggio importante, per sviluppare in maniera sempre più incisiva, sulla scia dei primi casi virtuosi, un ruolo degli enti bilaterali nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Infine, nel corso della ricerca si sono presentate le esperienze ormai sviluppate di numerosi territori in cui l'ente bilaterale è divenuto uno strumento fondamentale, nonché l'unico, per l'erogazione di beni e servizi di welfare aziendale nelle PMI del settore. Del resto, in via generale, anche la dottrina ha evidenziato il ruolo di primario rilievo degli enti bilaterali ai fini di creare un'effettiva tutela per i lavoratori impiegati nei settori caratterizzati da una forte stagionalità, in cui appare complesso trovare tutele efficaci negli schemi contrattuali tipici⁶⁸.

⁶⁸ Si veda sul punto P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variazioni di temi di Diritto del lavoro*, 2018, n. 3, pp. 717 ss.

Per questo motivo, sarà importante consolidare queste esperienze nei prossimi anni ed espanderle nei luoghi in cui faticano ad emergere, con un sempre maggior coinvolgimento dei servizi del territorio, ai fini di rispondere in maniera più efficace ai bisogni di imprese e lavoratori. Sul fronte dei lavoratori, occorre però lavorare maggiormente per ampliare la platea dei destinatari, dato che spesso sono ancora presenti preclusioni per i lavoratori a termine la cui durata del rapporto di lavoro non raggiunga una determinata soglia temporale. Alcune esperienze territoriali mostrano che questa operazione è possibile, nonché particolarmente adeguata a rispondere in maniera efficace a situazioni di crisi, come evidenziato dal caso del territorio veneziano, in cui proprio nel corso dell'emergenza sanitaria sono state ampliate le maglie dei sussidi, con il pacchetto stagionalità.

Per compiere questo progressivo ampliamento delle prestazioni, una buona procedura può consistere, sulla scorta di quanto avvenuto nel caso emiliano, sull'estensione in prima battuta di quelle prestazioni che corrispondono maggiormente alle caratteristiche della forza lavoro stagionale, tenendo in primaria considerazione la forte presenza di giovani e donne, che lavorano per una limitata fase dell'anno in un determinato contesto territoriale e pongono una particolare attenzione verso determinate esigenze.

Per portare avanti questo processo di estensione delle tutele per i lavoratori del settore, occorre quindi un'azione importante delle parti sociali per via contrattuale e attraverso gli strumenti della bilateralità. Si tratta di un buon banco di prova per mantenere al passo con le sfide attuali il ruolo delle parti sociali, all'interno di un settore da sempre caratterizzato da relazioni industriali costruttive⁶⁹.

⁶⁹ Cfr. A.C. OLINI, *Recenti sviluppi della contrattazione decentrata nel Turismo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, n. 1, p. 285

Al fine di implementare soluzioni efficaci occorrerà però un cambio di passo anche da parte del legislatore nazionale e dell’Agenzia delle entrate, che in materia di bilateralità e welfare aziendale ha espresso negli ultimi anni posizioni che riservano un regime fiscale sfavorevole ad alcune prestazioni di welfare degli enti bilaterali corrisposte ai lavoratori tramite l’azienda⁷⁰, per il quale il passaggio «azienda-ente bilaterale–lavoratore è soggetto a una doppia tassazione e contribuzione»⁷¹.

Si tratta di una posizione interpretativa che rischia di creare un «preoccupante effetto concorrenziale tra welfare bilaterale e aziendale», che rappresenta l’esatto opposto di quanto riproposto in questo lavoro, in cui si è sottolineato come la bilateralità possa essere il canale privilegiato per diffondere le prestazioni di welfare anche nelle imprese di minori dimensioni, in settori con una forte stagionalità. Per questo, oltre alle soluzioni contrattuali e bilaterali, occorre che le parti sociali del settore del turismo portino una propria proposta al legislatore, affinché la disciplina normativa e fiscale possa valorizzare maggiormente lo «strumento principale di co-gestione e innovazione del welfare attraverso le relazioni industriali»⁷², rappresentato dalla bilateralità.

⁷⁰ Sul punto si veda M.S. FERRIERI CAPUTI, *Welfare bilaterale, dall’ente al lavoratore passando per l’azienda. La posizione (problematica) dell’Agenzia delle Entrate (Risposta n. 24/2018)*, in *Boll. ADAPT*, 19 novembre 2018.

⁷¹ M.S. FERRIERI CAPUTI, E. MASSAGLI, *Welfare bilaterale e welfare aziendale: un preoccupante dualismo normativo*, *Boll. ADAPT*, 21 gennaio 2019. Gli Autori spiegano infatti che secondo lo schema attuale, dopo la riforma del welfare aziendale del 2016 e alla luce dell’interpretazione dell’Agenzia delle entrate, la prestazione erogata dal datore di lavoro per conto dell’ente bilaterale «è infatti da considerarsi “reddito da lavoro” sia al momento del versamento dall’azienda all’ente bilaterale, sia al momento dell’erogazione della prestazione al dipendente».

⁷² M.S. FERRIERI CAPUTI, *Welfare bilaterale, dall’ente al lavoratore passando per l’azienda. La posizione (problematica) dell’Agenzia delle Entrate (Risposta n. 24/2018)*, cit. Sul punto si veda anche M. TIRABOSCHI, *Bilateralismo e enti bilaterali: la nuova frontiera delle relazioni industriali in Italia*, in R. CARAGNANO, E. MASSAGLI (a cura di), *Regole, conflitto, partecipazione. Letture di diritto delle relazioni industriali*, Giuffrè, 2013, n. 8, pp. 645 ss.



jobmatch

EBNT ISTITUISCE IL PORTALE PER
L'INCONTRO **DOMANDA OFFERTA** DI LAVORO NEL TURISMO

JOBMATCH AIUTA I CANDIDATI A CERCARE LAVORO,
UNA NUOVA OCCASIONE PROFESSIONALE O
A REALIZZARE AL MEGLIO LE PROPRIE ASPIRAZIONI;
CONTEMPORANEAMENTE SUPPORTA LE AZIENDE
A TROVARE IN MODO RAPIDO ED EFFICIENTE
I MIGLIORI TALENTI DISPONIBILI,
GRAZIE A UNA VASTA BANCA DATI
CAPACE DI SOSTENERE L'INTERO PROCESSO DI SELEZIONE
E DI VALUTARE IL COLLOCAMENTO GEOGRAFICO.



ebnt.it



ebntjobmatch.it

Bibliografia

Adapt, *La contrattazione collettiva in Itali, 2016*, III Rapporto Adapt, Adapt University Press, 2017

Candido A., *Buone pratiche nel welfare contrattuale del CCNL Turismo: il caso Riva del Sole*, in *Boll. ADAPT*, 29 agosto 2016

Caruso B., *Recenti sviluppi normativi e contrattuali del welfare aziendale. Nuove strategie di gestione del lavoro o neoconsumismo?*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018

Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali (a cura di), *Settimo Report Annuale. Investitori istituzionali italiani: iscritti, risorse e gestori per l'anno 2019*, 2020

Centro Studi Federalberghi (a cura di), *L'impatto del Covid-19 sull'ospitalità italiana*, 10 marzo 2021

Centro Studi Federalberghi (a cura di), *L'impatto del Covid-19 sull'ospitalità italiana*, 9 novembre 2020

Centro Studi Fipe (a cura di), *La nati-mortalità delle imprese di ristorazione anno 2020*, 1° marzo 2021

Cianella A., *La bilateralità vista dall'altra parte*, in *Laboratorio Terziario*, 2013, n. 1

Dalla Sega M., Spattini S., *Ruolo della contrattazione collettiva nel ricorso al welfare aziendale per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza Covid-19*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, ADAPT University Press, 2020

EBNT, *A rischio 1,3 milioni di posti di lavoro. il 2019 era stato l'anno record per l'occupazione, ma la pandemia ha fatto bruscamente invertire la rotta*

Faioli M., *Gli enti bilaterali tra obbligo e libertà nel sistema normativo italiano*, Working paper Fondazione Brodolini, 2018, n. 13

Federalberghi, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo - XII rapporto*, settembre 2020

Federalberghi, EBNT (a cura di), *Datatur. Trend e statistiche sull'economia del turismo*, 5 marzo 2021

Ferrieri Caputi M.S., *Welfare bilaterale, dall'ente al lavoratore passando per l'azienda. La posizione (problematica) dell'Agenzia delle Entrate (Risposta n. 24/2018)*, in *Boll. ADAPT*, 19 novembre 2018

Ferrieri Caputi M.S., Massagli E., *Welfare bilaterale e welfare aziendale: un preoccupante dualismo normativo*, in *Boll. ADAPT*, 21 gennaio 2019

Fisascat, Ebnt (a cura di), *Strumenti operativi per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nel settore turismo*, Manuale EBNT, 2014

Massagli E., Spattini S., Tiraboschi M., *Fare welfare in azienda*, Adapt University Press, 2018

Olini A.C., *Recenti sviluppi della contrattazione decentrata nel Turismo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, n. 1

Schiavo R., *La contrattazione collettiva nazionale risponde al decreto dignità (anche) con la stagionalità*, in *Boll. ADAPT*, 22 luglio 2019

Squeglia M., *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2017, n. 1

Stendardi U., Munno A.R., *Il welfare contrattuale: un nuovo orizzonte strategico*, in T. Treu (a cura di), *Welfare aziendale 2.0.*, Wolters Kluwer, 2016

Tiraboschi M. (a cura di), *Welfare for people. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2020

Tiraboschi M., *Bilateralismo e enti bilaterali: la nuova frontiera delle relazioni industriali in Italia*, in R. Caragnano, E. Massagli (a cura di), *Regole, conflitto, partecipazione. Letture di diritto delle relazioni industriali*, Giuffrè, 2013, n. 8

Tomassetti P., *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variazioni di temi di Diritto del lavoro*, 2018, n. 3

Treu T., *Introduzione welfare aziendale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT n. 297/2016

Stampa

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio, 37

00030 San Cesareo (Roma)

info@romanaeditrice.it - www.romanaeditrice.it

Finito di stampare nel mese di Novembre 2021

