



CENTRO RICERCHE FONDAZIONE CDL MILANO: ANALISI DEI RISULTATI DEL SONDAGGIO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

• DI RICCARDO BELLOCCHIO RESPONSABILE DEL CENTRO RICERCHE •

Sono quasi il 55% gli Studi professionali di Milano e provincia che gestiscono le relazioni sindacali per conto dei propri clienti. Dall'indagine effettuata dalla Fondazione consulenti del lavoro di Milano in occasione del convegno di Assolombarda sulle Relazioni Industriali nel mercato di lavoro italiano gli Studi dei consulenti del lavoro di Milano e provincia si confermano i professionisti delle piccole e medie imprese nella gestione in "outsourcing" delle Relazioni industriali. Sulla platea di professionisti iscritti all'Ordine Professionale, di cui il 66% situati nel comune di Milano e il 34% nella provincia, sono solo il 34,6% dei consulenti del lavoro che lasciano alla società la gestione delle pratiche sindacali in azienda. Sebbene sia un dato normativo che le rappresentanze sindacali aziendali o Rsu possono essere presenti nelle aziende solo con più di 15 dipendenti,

l'indagine conferma che per il 76,9 per cento dei casi, i consulenti del lavoro si occupano delle relazioni industriali proprio per quella tipologia di aziende. Nonostante ciò i consulenti del lavoro che intervengono nelle relazioni sindacali lo fanno, nel 23% dei casi, in aziende senza RSU. Questo significa che intervengono nelle realtà sotto i 15 dipendenti confermando così il ruolo primario di "intermediari" privilegiati tra le parti sociali. L'indagine ha poi analizzato la penetrazione delle nuove tecnologie informatiche e digitali nelle relazioni industriali gestite dai consulenti del lavoro direttamente per conto dei clienti. Per il 65,4% dei casi le procedure di consultazione sindacali sono avvenute da "remoto" senza la presenza delle rappresentanti sindacali in azienda, confermando il *trend* inaugurato con il covid della possibilità di svolgere queste procedure anche con l'utilizzo di strumenti infor- ➤

In Copertina

▪ CENTRO RICERCHE FONDAZIONE CDL MILANO: ANALISI DEI RISULTATI DEL SONDAGGIO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI ▪

matici o piattaforme di dialogo.

Se nella maggior parte dei casi i primi contatti con le rappresentanze sindacali sono avvenute attraverso procedure informatiche, solo per il 53,8% dei casi - in diminuzione dell'11,60% rispetto alle aperture di procedure - si è proceduto anche con le assemblee da remoto evidenziando come il rapporto in azienda e le assemblee in presenza rappresentino ancora la modalità ordinaria dove si svolgono le trattative sindacali (46,2% dei casi). Tale dato viene anche confermato dal fatto che le trattative sindacali, oltre alle procedure previste per legge, si svolgono per il 60,4% in modalità "in presenza".

A conferma poi che le piattaforme digitali nelle piccole e medie imprese non siano ancora una modalità ordinaria delle relazioni industriali, l'80% degli studi professionali dei consulenti del lavoro rilevano che nessun sindacato interno ha richie-

sto alle aziende loro clienti o, direttamente, delle bacheche virtuali oppure piattaforme informative virtuali. A conferma di ciò anche nelle realtà dove viene svolta qualche riunione con l'utilizzo delle piattaforme digitali (solo nel 40% dei casi) la frequenza di queste riunioni non è stabile o pianificata con scadenze strutturate (settimanali, mensili o annuali) ma per il 64% dei casi avviene con una frequenza non definita.

Anche per i sindacati intercettati dai consulenti del lavoro nelle relazioni industriali si rileva come le modalità ordinarie di svolgimento delle attività sindacali siano svolte nel 63,7% dei casi con volantini cartacei, comunicati di assemblea distribuiti fisicamente senza l'utilizzo di piattaforme digitali proprie o messe a disposizione delle aziende. Anche l'utilizzo dei *social* per le comunicazioni tra sindacati e propri rappresentanti è rilevato per solo l'11,5% dei casi mentre la stragrande maggioranza utilizza gli



strumenti ordinari di comunicazione.

I consulenti del lavoro di Milano ritengono inoltre che l'utilizzo delle piattaforme digitali per svolgere le relazioni industriali sia apprezzato per il 59,6 per cento dei propri clienti e che ci sia quindi una propensione delle piccole e medie imprese verso queste modalità. Ma solo per il 38% dei casi le comunicazioni tramite piattaforme digitali hanno aiutato il sindacato nello svolgimento delle trattative e facilitato il raggiungimento dei risultati attesi. Questo risultato deludente è spiegato dalla mancanza di sufficiente formazione da parte del sindacato nel 40,4% dei casi e anche da una bassa informazione/formazione degli stessi lavoratori verso questi strumenti sempre

nel 46,2% dei casi. Una maggiore informazione e formazione su queste procedure potrebbe quindi facilitare l'inserimento delle piattaforme digitali nelle relazioni industriali delle piccole e medie imprese.

Infine, la ricerca ha cercato di comprendere se l'introduzione massiccia delle soluzioni digitali nel mercato delle relazioni industriali nelle piccole imprese possa danneggiare i rapporti tra le parti e "disintermediare" il rapporto tra sindacato e lavoratori. Per il 61,5 per cento dei consulenti del lavoro di Milano questo rischio non sussiste. Anzi il 45,3% ritiene che il maggiore utilizzo delle piattaforme digitali da parte dell'azienda e del dipendente possa aiutare il sindacato nel loro ruolo.

In conclusione, dall'indagine emerge un quadro ancora non definito sull'utilizzo delle piattaforme digitali nelle relazioni industriali anche se si può sottolineare come le prospettive di maggiore conoscenza degli strumenti e le possibilità di svolgimento "ordinato" di queste tecnologie, soprattutto attraverso una potente iniezione di formazione sia tra i lavoratori che tra il sindacato, possa mutare l'attuale condizione.