Forme flessibili

Tra una crisi che non sembra mai finire e una stagione che in molti sperano possa essere l’avvio di una ripresa duratura, l’imprenditore di Pubblico Esercizio non può farsi trovare impreparato.
Sono in molti a pensare che il peggio deve essere messo alle spalle e con ottimismo ripensare al futuro, per cercare di raddrizzare un’ annata in cui è difficile cogliere quei timidi segnali di ripresa che molti analisti prefiguravano. Ed i problemi riguardano sia le imprese che sono aperte tutto l’anno, sia le imprese stagionali.
Per tutte è partita la “ caccia” al personale. Che vi sia crisi oppure no l’apporto del capitale umano è indispensabile sia per le aziende più strutturate, le grandi Ccatene della Ristorazione, come per il piccolo Bar o Ristorante. Costretto a misurarsi con gli ormai annosi problemi di reperibilità di professionalità adeguata al tipo di attività richiesta, l’imprenditore si confronta con i profili più richiesti da una parte all’altra del Paese: pizzaioli, chef di cucina, il capo e l’aiuto cuoco, ma anche camerieri, commis di sala, baristi e aiuto baristi, banconieri, pasticcieri, animatori e addetti alle pulizie.

Le forme contrattuali
più adatte
L’Apprendistato, previsto anche per le attività in cicli stagionali, può essere il contratto con cui si inizia un’attività, destinata a durare nel tempo se poi il lavoratore viene qualificato. In questo caso è previsto un iter formativo che può anche essere svolto in azienda, per consentire al giovane apprendista di fare un esperienza come si dice on the job, cioè lavorando.
Il Contratto a Termine, pur con alcune limitazioni previste dall’attuale legislazione, rimane ancora lo strumento più funzionale alle esigenze di chi opera nel Turismo. Alla intensificazione dell’attività, legata ad un aumento della domanda, la risposta, data dal Contratto a Termine, rimane sempre molto efficace. In molti casi si tratta di lavoratori che hanno già avuto esperienze lavorative con la stessa impresa e quindi sono in grado di fornire quell’elevato livello di qualità che le imprese cercano. Sono gli stessi imprenditori più accorti che non se li lasciano scappare.
Ma per l’esigenza improvvisa, per il fine settimana o durante determinati periodi, il Contratto a Termine può risultare poco adatto. Ecco allora che, grazie ad un attento studio della situazione, che solo le Associazioni territoriali della FIPE sono in grado di realizzare, si può individuare lo strumento

più adeguato. Il Contratto di Lavoro ed in taluni casi la Legge stessa, hanno ritenuto di dover mettere a disposizione più strumenti contrattuali: una vera e propria “cassetta” degli attrezzi dove scegliere in relazione alle necessità dell’impresa o a quelle dettate dal territorio in cui essa si muove.

Gli strumenti
per la flessibilità

Tra gli strumenti per un lavoro flessibile , oltre al lavoro Extra utilizzato soprattutto nel nostro settore per le attività di banqueting e in relazione ad eventi speciali; servizi per banchetti, ricevimenti, meeting, convegni, fiere ed eventi simili, si è ormai consolidato l’utilizzo del Lavoro a Chiamata o Intermittente. Con esso il lavoratore si rende disponibile a prestare la propria opera “a chiamata”, per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo, caratterizzate da intervalli di inattività. Sempre con l’attenzione rivolta ai giovani studenti, il CCNL ha introdotto la figura del c.d. part time week end, con la possibilità di attivare contratti di lavoro, sia a tempo “indeterminato” sia a tempo “determinato”, di durata di almeno otto ore settimanali per le prestazioni da rendersi durante il fine settimana.
Ancora non largamente utilizzato, è il Lavoro Accessorio, forse più conosciuto come Voucher o Buono Lavoro.
Obiettivo della legge: apprestare uno strumento innovativo e di semplice utilizzo quale alternativa alla deriva di forme di lavoro irregolari per favorire soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mondo del lavoro o in procinto di uscirne. Dopo la sperimentazione avviata lo scorso anno, sempre più Imprese del nostro settore stanno apprezzando questo strumento, che abbina la possibilità di una semplificazione delle procedure con l’opportunità di un ingresso soft nel mondo del lavoro per molti giovani (meno di 25 anni) o per lavoratori in cassa integrazione che, usciti dalla crisi, possono ricollocarsi in un ambito lavorativo adeguato.