

Grande Distribuzione e carenza di personale. Meglio evitare le semplificazioni eccessive..



mariosassi.it/grande-distribuzione-e-carenza-di-personale-meglio-evitare-le-semplificazioni-eccessive/

Mario Sassi

17 maggio 2022

Bei tempi quando i curricula si accumulavano sulla scrivania dei responsabili di punto vendita! Clienti e addetti con il passaparola coprivano i buchi di organico rapidamente e i part time a tempo determinato, magari con contratti week end, valutavano il loro interesse ad impegnarsi in un tipo di lavoro particolare come quello richiesto dalla Grande Distribuzione.

Se carenza c'è stata in passato si concentrava sugli specialisti: macellai, panettieri, salumieri tanto per citarne alcuni. Lavori che non si improvvisano. Quasi tutte le insegne però, per ovviare alla chiusura di quasi tutte le scuole professionali pubbliche dedicate, hanno sviluppato nel tempo propri centri di formazione e modelli organizzativi adeguati. Così, fino a poco tempo fa, trovare personale non è stato un grande problema. Età, sesso e titolo di studio non hanno mai rappresentato un vincolo. Anzi. Voglia di lavorare, disponibilità ad adattarsi a nastri orari variabili nella giornata e nella settimana hanno sempre costituito la caratteristica principale richiesta. Oltre ad alcune attitudini personali.

Lavorare con gli altri, per gli altri e attraverso gli altri richiede un buon carattere, una capacità di ascolto e una versatilità che sono specifici di questo mestiere. Non è un lavoro per tutti ma non mancano le soddisfazioni per chi vuole crescere ed è disponibile a percorsi di formazione continua. Le aziende chiedono molto in termini di impegno ma investono volentieri su chi si mette in gioco.

La pandemia e l'accelerazione che ne è seguita per la ripartenza hanno rappresentato uno spartiacque? Nel comparto non è successo nulla di particolarmente significativo. Sembra si sia accentuata, in generale, una minore disponibilità al lavoro festivo, a forme spinte di part time, a orari spezzati come peraltro prevedono i modelli organizzativi costruiti sugli afflussi di clienti che non sono costanti né nella giornata né nella settimana.

Gli organici sono un po' all'osso e quindi le tipologie contrattuali offerte non sono particolarmente stimolanti. Ovviamente la situazione varia molto nei territori e nelle diverse insegne.

Personalmente non credo a chi individua in una causa esclusiva e specifica la ragione di queste lamentate carenze. I motivi sono diversi. Così come i rimedi possibili. Retribuzioni contrattuali di ingresso e impegno richiesto non sono una novità. Sono criticità già emerse in passato. Alcune insegne sono poi più attrattive di altre. E se togliamo gli ingressi legati alle prospettive di carriere interne per

giovani laureati per tutto quel mondo giovanile che studia ancora o ha smesso di farlo, e, più in generale di chi si pone sul mercato alla ricerca di un'occupazione magari già avanti con gli anni, il settore offre sbocchi interessanti.

Non siamo dunque ancora in situazioni paragonabili ad altri comparti del terziario di mercato. Però il problema è emerso qua e là e quindi è giusto parlarne. Personalmente non credo che le risposte vadano ricercate nell'effetto negativo esercitato dal reddito di cittadinanza o in chi semplifica sostenendo che basterebbe "pagare di più" gli addetti per risolvere il problema.

Nella GDO il lavoro nero non è presente. Le irregolarità laddove si verificano riguardano semmai la gestione del rapporto di lavoro (limiti di orario, riposi, inquadramento, pagamento festività, ecc.). Ritenere quindi queste tra le ragioni fondamentali come causa del rischio di tracollo delle candidature, è sbagliato.

Così come l'idea piuttosto bizzarra che il problema sia risolvibile richiedendo sgravi fiscali e contributivi legati al rinnovo del contratto nazionale con un intervento contemporaneo sul cuneo fiscale. I sussidi erogati e legati alla pandemia hanno probabilmente eccitato parte dell'associazionismo di categoria a buttare la palla in tribuna.

Innanzitutto penso che il luogo ideale per affrontare il tema sia proprio il rinnovo del contratto nazionale. La GDO in generale non ha avuto particolari conseguenze nella fase che abbiamo alle spalle. E la ripresa dell'inflazione oltretutto per il livello dei consumi è un problema anche per i lavoratori del comparto a cui il CCNL non è stato rinnovato da due anni.

Il rinnovo è l'occasione per discuterne i contenuti, gli allineamenti tra contratti diversi, l'applicabilità o meno di alcuni istituti in caso di crisi l'attualità di molti aspetti legati a costi ridondanti dello stesso contratto nazionale scaduto. Altrimenti sarà giocoforza arrivare al salario minimo di legge.

Diradata quindi la nebbia delle polemiche come si può affrontare il problema? Innanzitutto le insegne non sono coinvolte in modo omogeneo. E questo significa che la percezione di chi cerca un'occupazione nel settore di ciò che ci si deve attendere in termini di qualità del lavoro, prospettive di crescita e clima interno hanno un peso nella scelta di candidarsi o meno indipendentemente dall'offerta di retribuzione e di tempo di lavoro.

Due esempi. La cronica mancanza di addetti nel settore carni ha spinto a suo tempo diverse aziende del settore a rivolgersi alle scuole di macelleria di alcuni Paesi dell'Est. Così come basta un giro nei supermercati fuori dai nostri confini per comprendere la tipologia di organico, quasi interamente immigrata, che occupa la fascia bassa in entrata di queste attività. Credo sia questa la direzione di marcia destinata ad accentuarsi nei prossimi anni.

Si potrebbero creare anche agevolazioni settoriali che consentano vasi comunicanti tra imprese così come utilizzare gli strumenti di flessibilità che oggi si impiegano, ad esempio, nelle nuove aperture (in termini sia di tipologia di

occupazione che di scivolamento nell'applicazione di alcuni istituti contrattuali). Insomma anziché unirsi al coro dei lamenti e pensare di limitarsi a scaricare sulla collettività i costi occorrerebbe gestire in modo serio il tema.

La ripresa post pandemia ha provocato accelerazioni e richieste di manodopera in altri settori (pensiamo, ad esempio, all'edilizia e ai bonus 110%) in altri è probabile che il reddito di cittadinanza possa aver innescato un rialzo delle aspettative retributive. Non è così nella GDO.

È ovvio che in mancanza di valutazioni corrette e di interventi sul tema la situazione è destinata a peggiorare. Non siamo però ancora ad un punto critico. Occorrerebbe concentrarsi sulle possibili soluzioni evitando di perdersi in inutili polemiche.